

Naiset miesten töissä

Narratiivinen tutkimus naisten kokemuksista miesvaltaisilla aloilla

Pro gradu -tutkielma
Henriikka Suopelto
Kasvatustieteiden tiedekunta, yleinen kasvatustiede
Lapin yliopisto
2021

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Naiset miesten töissä – Narratiivinen tutkimus naisten kokemuksista miesvaltaisilla aloilla

Tekijä: Henriikka Suopelto

Koulutusohjelma/oppiaine: Yleinen kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ x Laudaturtyö___ Lisensiaatintyö___

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 86 + 2

Vuosi: 2021

Tiivistelmä

Pro gradu -tutkielmani tarkoituksena on kuvata, miten miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset kokevat sukupuolen mukaisen segregaatian omalla alallaan ja omassa työyhteisössään. Tarkoituksena on myös kartoittaa niitä ajatuksia, joita naisilla on tämän päivän työelämästä sekä siitä, millä tavoin se tulee muuttumaan tulevaisuudessa. Tarkastelun kohteena ovat myös sukupuolella tehdyt ja tekemättömät työtehtävät. Aineistona tässä tutkimuksessa on käytetty seitsemää miesvaltaisilla aloilla työskentelevän naisen haastattelua, jotka toteutettiin keväällä 2021. Tutkimukseni menetelmä on narratiivinen ja analyysimenetelminä käytin sekä narratiivista että narratiivien analyysijä.

Tutkielmani havainnollistaa, kuinka segregatio on vahvemmin rakenteissa kuin ihmisten ajatuksissa. Vaikka naisten kokemuksissa kaikui yhteiskunnan ja kulttuurienkin luomat normiodotukset, ne eivät kuuluneet heidän puheessaan. Tutkielmani osoittaa myös sen, kuinka naiset tekevät töitään omalla persoonallaan, ammattitaidollaan ja osaamisellaan. Heidän työtehtävänsä eivät ole sukupuolistettuja, vaikkakin tietyt tilanteet saattavatkin vaatia esimerkiksi fyysisesti vahvempaa tekijää. Sitä ei kuitenkaan nähdä sukupuolta syrjivänä. Narratiivin analyysillä muodostin myös neljä naisten työminää, jotka ovat toimija, ”one of the guys”, paikkansa lunastaja sekä haastaja.

Avainsanat: Sukupuoli, segregatio, intersektionaalisuus, narratiivinen tutkimus

x Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

University of Lapland, Faculty of Education

The Title of the Pro Gradu Thesis: Naiset miesten töissä – Narratiivinen tutkimus naisten kokemuksista miesvaltaisilla aloilla

The Type of the Work: Pro Gradu Thesis x Laudatur thesis ____ Doctoral Thesis ____

Number of Pages: 86 + 2

Year: 2021

Abstract

The purpose of my pro gradu thesis is to describe how women who work in male-dominated fields experience gender segregation in their own field and in their own work community. The aim is also to map out the thoughts that women have about working life today and how it will change in the future. Gender and non-gender related work tasks are also examined. The material used in this study is consists of seven interviews with women who work in male-dominated fields. The interviews were conducted during the spring of 2021. The method of my research is narrative and as the analysis method I used both narrative analysis and analysis of narratives.

My dissertation illustrates how segregation is stronger in structures than in human thoughts. Although women's experiences echoed the norms created by society and culture, those were not part of their speech. My dissertation also shows how women do their jobs with their own personality, professionalism, and competence. Their tasks are not gendered, although certain situations may require, for example, a physically stronger employee. This however, it is not seen as gender discriminatory. Using narrative analysis, I also formed four women's "working-me", which are the doer, the "one of the guys," the redeemer of her place, and the challenger.

Key words: Gender/sex, segregation, intersectionality, narrative research

x The thesis does not contain any personal information other than the author's own

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	6
2 SUKUPUOLI JA TYÖ	9
2.1 Sukupuolena nainen	10
2.2 Sukupuolen mukainen segregatio	14
2.3 Eroon(-ko) segregatiosta	16
2.4. Intersektionaalisuus	18
3 NAISET TÖISSÄ	20
3.1 Koulusta työelämään	21
3.2 Naisten aika	24
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys	27
4.2 Tieteenfilosofiset valinnat ja metodologinen lähestymistapa	27
4.3 Narratiivinen tutkimusmenetelmä	30
4.4 Tutkimushenkilöistä ja aineiston hankinnasta	31
4.5 Aineiston analyysi	33
4.6 Eettisyys ja luotettavuus	36
5 NAISTEN KOKEMUKSIA MIESVALTAISILTA ALOILTA	38
5.1 Töissä ja työyhteisöissä	38
5.2 Kohdatut asenteet ja ennakkoluulot	45
5.3 Naisten kokema syrjintä	48
5.4 Ajatuksia tulevaisuudesta	51
5.5 Naisten työnarratiivit	54
5.5.1 Toimija	55
5.5.2 ”One of the Guys”	56
5.5.3 Paikkansa lunastaja	57
5.5.4 Haastaja	58
6 TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	59
6.1 Yhteenveto	59

6.2 Johtopäätökset.....	62
7 POHDINTA.....	64
7.1 Jatkotutkimusaiheita.....	65
7.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	66
7.3 Tutkimusprosessin pohdinta.....	67
LÄHTEET	70
LIITTEET	87

1 Johdanto

*”Sua ei ole tehty kenenkään kylkiluusta,
ei raudasta tai puusta. Miten tyttöjä tehdään?”*

Paula Vesala

Aika ajoin ihmisten puheeseen nousee ilmiöitä, joista siinä ajassa keskustellaan kiivaasti. Puheet paitsi kuuluvat ruokapöytäkeskusteluissa, mutta näkyvät myös vahvasti lehden tai muun median otsikoissa. Jos 1970-luvulla hippiaate riemastutti ja kauhistutti, 1990-luvulla ihmisten huulilla ja ajatuksissa pyörivät vaikeat lamavuodet. Milloin päättään nostaa maailman taloustilanne, milloin huoli jäätiköiden sulamisista ja jääkarhujen kohtalosta.

Tasa-arvokeskustelulla ei sen sijaan näytä olevan alkua eikä varsinkaan loppua, ja sen tilanteesta tai tasapainosta voidaan olla montaa mieltä. Tärkeää on, että asioista puhutaan, sillä silloin niihin on mahdollista saada muutosta. Tasa-arvoa voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, ja usein samassa yhteydessä esille nousee myös sukupuolten vastakkain asettelu. Sukupuoli on kuitenkin niin monimuotoinen asia, että tarkoituksenmukaisempaa onkin ymmärtää, ettei siihen liittyvissä arvotuksissa tai määrittelyissä ole varsinaisia meidän puoli tai teidän puoli -asetteluita.

Työelämän segregaatio on Suomen väkilukuun ja arvoihin nähden erittäin suuri ongelma (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19; Keski-Petäjä & Witting 2018). Taustalla vallitsee sukupolvia vanhat käsitykset siitä, mitä miesten pitää tehdä ja mitä naiset voivat tehdä. Onneksi ongelma on kuitenkin havaittu ja sen eteen on lähdetty tekemään töitä. Työ on kuitenkin pitkäikäistä, mutta kestävää.

Jako naisten ja miesten töihin on luonut Suomeen myös käsitteet naisvaltaisista ja miesvaltaisista aloista. Näillä tarkoitetaan sellaisia aloja, joissa yli 60 % työntekijöistä on samaa sukupuolta ja Suomen tilastoissa tämä tarkoittaa myös sitä, että vain viidenneksellä on työtovereinaan sekä naisia että miehiä. (Korvajärvi 2010, 185.) Tästä on helppo

tehdä päätelmä, kuinka miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset ovat edelleen poikkeuksellisia ja selkeää vähemmistöä.

Niinpä tämä vähemmistö ja nämä teemat kirvoittivat itseni tarttumaan tähän tutkimukseen, jossa käsittelen tasa-arvoa, työelämää, sukupuolta sekä naisia näissä kaikissa yhteyksissä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole löytää vastauksia kaikkiin epäkohtiin tai luoda uusia määritelmiä, vaan tämän tarkoituksena on selvittää, miten miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset kokevat työelämän segregatiota omalla alallaan ja omassa työyhteisössään.

Työelämän segregatio on aiheellisesti ollut mielestäni aina hyvin mielenkiintoinen. Ylipäättään asiat, jotka jakaantuvat selkeästi jonkin piirteen, ominaisuuden tai jopa mielipiteen mukaan hyvin jyrkästi ovat varsin kiehtovia. Vaikka itse olen saattanut nähdä monet asiat hyvinkin mustavalkoisina, ihmisten kohdalla harvoin mikään on sellaista.

Paneudun aiheeseen ensin tutkielmani teoreettisessa viitekehyksessä, jossa määrittelen keskeisimmät käsitteet. Olen jakanut teoriaosuuden kahden pääluvun alle, joissa ensimmäisessä otan käsittelyyn kaksi isoa teemaa; sukupuolen ja työn. Tarkoituksena ei ole antaa kaiken kattavaa määritelmää sukupuolesta sekä sen monimuotoisuudesta, vaan sen sijaan tuoda esille näkökulmia ja erilaisia tulkintoja naissukupuolesta. Tämän luvun lopussa otan käsittelyyn yhden tämän tutkielman perustuksista, sukupuolen mukaisen segregatian sekä sivuutan lopuksi myös intersektionaalisuuden käsitettä.

Seuraava pääluku käsittelee toista suurta kokonaisuutta; naisten työelämää. Kerron ensin hiukan historiallista taustaa siitä, minkälaisia töitä naiset ovat ennen tehneet, ja mikä on ajanut naisia kouluttautumaan. Kerron myös naisten korkeakoulutuksen viimeisimmistä tilastoista. Kappaleen lopussa käsitteellistän myös hiukan naisjohtajuutta sekä esittelen niitä syitä, mitkä muiden muassa hidastavat sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Neljännessä luvussa esittelen tutkimukseni tarkoituksen, tutkimuskysymyksen sekä ne tutkimukselliset valinnat, joita olen tässä tutkielmassani käyttänyt. Perustelen sekä tieteenfilosofiset että menetelmälliset valintani ja esittelen myös tutkimushenkilöikseni

valikoituneet ihmiset. Kappaleessa avaan lisäksi tutkimukseni vaiheet sekä perustelen metodologisen osuuden eettisyyttä ja luotettavuutta.

Tutkielmani toteutusluvun jälkeen esittelen saamani tulokset sekä peilaan niitä kirjoittamaani teoreettiseen viitekehykseen. Tähän kappaleeseen olen lopuksi liittänyt myös narratiivisen analyysimenetelmäni mukaisesti muodostamani narratiivit naisten työmiinistä. Nämä kertomukset ovat aineistosta poimimiani palasia, joista yhdistin naisten koulutuksista, unelmista, työn tekemisen tavoista sekä muista ominaisuuksista kertovat tarinat. Ennen tutkielmani pohdintaosiota tarkastelen sekä nivon vielä yhteen tutkimukseni tulokset erillisessä kappaleessa ja teen niistä johtopäätökset.

Viimeisessä luvussa pohdin saamiani tuloksia, mahdollisia seuraavia jatkotutkimusaiheita sekä koko tutkimusprosessiani. Aihe on vahvasti tulevaisuussuuntainen, joten kerron myös, mitä tulevaisuus tasa-arvon ja naisten töiden kannalta tarkoittaa. Vaikka tutkielmani tarkoituksena ei ole löytää vastausta siihen, mistä tytöt on tehty, viimeisessä pohdintaosiossa kerron myös, minkälaisiin tutkimushenkilöihin minulla oli ilo tutustua.

2 Sukupuoli ja työ

Suomen vahva tasa-arvotilanne näkyy työelämässä muun muassa siten, että naiset ja miehet osallistuvat lähes samassa määrin työmarkkinoille. Myös maamme korkea työllisyys kielii siitä, että työnteko mahdollistetaan mahdollisimman monelle. Perhevapaat, päivähoido sekä puolisoiden erillisverotus ovat merkittäviä yhteiskuntapoliittisia ratkaisuja, jotka ovat myös osallisina suomalaisten työllistämisen talkoissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18.)

Tasa-arvopoliitiikan viimeaikaisimmat haasteet ovat silti edelleen vahvasti sukupuolen mukaisen työnjaon lieventämisessä, palkkaerojen pienentämisessä sekä naisten urakehityksen tukemisessa. Moni ammattiala jakautuu edelleen tänäkin päivänä hanakasti naisten ja miesten töihin, vaikkakin kuilu on kaventunut vuosikymmenten saatossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19; Keski-Petäjä & Witting 2018.)

Viimeisimmässä selonteossa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2010), edellä mainituista haasteista palkkaerojen kuilu on kaventunut hiukan. Tämä on osittain 2016–2019 suoritettun samapalkkaisuusohjelman ansiota. Siitä huolimatta vuonna 2016 tehdyn väliraportin mukaan, naisia on kuitenkin miehiä enemmän työvoiman ulkopuolella, vaikka pitkäaikaistyöttömyys on yleisempää miehillä kuin naisilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 30.)

Naisten ja miesten työurat alkavat eriytyä jo hyvin varhaisessa vaiheessa, useimmiten jo ennen työmarkkinoille tuloa. Eriytyminen näkyy esimerkiksi siten, että suurin osa naisista hakeutuu ja opiskelee naisvaltaisilla aloilla sekä työllistyy helpommin kunnalliselle sektorille. Miehet puolestaan opiskelevat miesvaltaisilla aloilla ja sijoittuvat helpommin yksityiselle sektorille sekä miesvaltaisille aloille. Eriytyminen vähentää naisten mahdollisuuksia koulutuksessa ja työmarkkinoilla, ylläpitää sukupuolistereotyyppitettyjä ammatteja sekä kasvattaa palkkaeroja. Nämä negatiiviset vaikutukset onkin huomattu jo varhain ja niiden purkamiseksi on tehty ja edelleen tehdään poliittisia toimenpiteitä niin Suomessa kuin EU-tasolla. (Kauhanen & Riukula 2019, 80.)

Naisten ja miesten välinen eroavaisuus työelämässä näkyy myös määräaikaisten ja vakinaisten virkojen epäsuhdanteessa. Naisia on tutkimusten mukaan selkeästi enemmän määräaikaississa viroissa kuin miehiä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19). Tämä johtuu osittain siitä, että 1980-luvulla kodinhoidontukijärjestelmä uudistettiin ja sitä käyttävät hyväksi tänäkin päivänä enimmäkseen naiset (Kellokumpu 2007, 24). Koska naiset jäävät kotiin hoitamaan miestä useammin lasta, tarkoittaa se sitä, että hänen tilalleen tarvitaan töihin määräaikainen sijainen. Sijaistyöt ovat poikkeuksetta määräaikaissia, mikä nostattaa niiden prosentuaalista määrää varsinkin naisvaltaisilla aloilla. Tämän lisäksi naisia palkataan lähtökohtaisesti huomattavasti vähemmän vakivirkoihin, sillä työnantajalla saattaa olla kiusaus olla palkkaamatta synnytysikäistä naista. (Sutela 2013, 26.)

Naisten määräaikaiset virat ovat osasy siihen, miksi heidän palkkansa ovat myös miesten palkkoja pienemmät (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19). Koska määräaikaiset virat eivät kerrytä saman lailla työkokemusta, palkka pysyy myös seuraavassa työpaikassa pienenä. Pätkätöiden vuoksi on myös vaikeampi hakeutua esimerkiksi johdotehtäviin, jos vaadittavaa kokemusta ei ole kertynyt. Naisten korkeakoulutautumiselä, vakinaisiin virkoihin palkkaamisella ja isien kotiin jäämisen kannustamisella voidaan saada aikaan muutoksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 35.)

2.1 Sukupuolena nainen

Ihmiskunnan alusta asti sukupuolen moninaisuutta ja kehon kirjoa on esiintynyt jokaisessa kulttuurissa. Sukupuolikäsitetä voidaankin tarkastella biologisen (*sex*), sosiaalisen (*gender*), kulttuurisen sekä psyykkisen näkökulman kautta. (Syrjäläinen & Kujala 2010, 30.) Biologinen sukupuoli määrittää, onko yksilö mies (XY) vai nainen (XX) ja se nähdään synnynnäisenä ja pysyvänä olemuksena. Biologinen sukupuoli ajatellaan määrittävän myös ihmisen kykyjä, lahjakkuutta sekä kiinnostuksen kohteita. Nainen ja mies ajatellaan vastakkaisiksi sekä toisiaan täydentäviksi sukupuoliksi. Myös sukupuoli ja seksuaalisuus yhdistetään toisiinsa siten, että kahden eri ryhmään kuuluvan välille oletetaan seksuaalinen kiinnostus ja veto voima. (Perez 2020, 14; Hynninen, Helakorpi, Lahelma, Lehtonen & Snellman 2011, 7; Ristkari, Suni & Tyni 2018, 19.)

Sukupuoli sosiaalisesta ja kulttuurisesta näkökulmasta määrittelee henkilölle vahvasti tietyt sukupuoliroolit biologisen sukupuolen kautta. Sukupuoliroolit ovat eräänlainen normi sille, miten naisten ja miesten tulee toimia. (Käpylä 2018, 30.) Sosiaalisella sukupuolella tarkoitetaan myös niitä merkityksiä ja tapoja, miten esimerkiksi naisia kohdellaan siksi, että heidät *oletetaan* naisiksi. (Perez 2020, 14.) Sosiaalinen sukupuoli on kuitenkin hyvin vahvasti myös aikaan sidottua. Jos ajatellaan esimerkiksi 1700-luvun rokokoo-kulttuuria ja yläluokan miehiä, jotka suorastaan feminisoituivat runsaine vaatekertoineen ja verrataan sitä 1990-luvun miesten suhteellisen maskuliiniseen muotiin, kontrasti on hiukan eri. (Rossi 2010, 25.)

Myös jokainen kulttuuri antaa eri merkityksiä kummallekin sukupuolelle muun muassa ennakkoluulojen, symbolien tai odotusten kautta. Esimerkiksi lapset aistivat jo hyvin varhain sen, miten juuri heidän tulisi käyttäytyä tai toimia, jotta täyttäsivät ikään kuin oman kulttuurinsa luoman mallin omalle sukupuolelleen. Kulttuureissa on myös liuta erilaisia stereotypioita, joiden mukaan tunnistetuille sukupuolille on määritelty heille muka ominaisia asioita. Tällaisia ovat esimerkiksi tietyt ammatit tai tehtävät, joihin sukupuolesta riippuen ajatellaan ihmisten sopivan. (Syrjäläinen & Kujala 2010, 30.)

Filosofi ja feminismin teoreetikko professori Judith Butler (1993, 1999) on kritisoinut sukupuolimääritelmien jaottelua biologiseen tai sosiaaliseen sukupuoleen. Hän näkeeikin sukupuolen eräänlaisena sosiaalisena konstruktiona ja toistolle rakentuvana performansina. (Butler 1993, 11–12; Butler 1999, 11.) Tällä tarkoitetaan sitä, että sukupuolta tuotetaan ikään kuin sosiaalisesti ja siinä hetkessä. Esimerkiksi tietyt teot ja eleiden toistelu, jotka ovat toki määrittyneet eri kulttuuristen normien ja käytäntöjen mukaan, ovat osa ihmisen sukupuolta eikä taustalla ole mitään yhtä ydintä. Näiden tekojen ja eleiden taustalla vaikuttaa siis kulttuuri sekä historia, ja ne ovat myös vahvasti kontekstisidonnaisia. (Hynninen ym. 2011, 8.)

Naiset historian valossa on nähty heikompana, huonompana ja alistettuna sukupuolena, mutta myös kuvailtu siksi kauniimmaksi sukupuoleksi. Naisia ei tosin ole ollut järin kauaa tai oikeastaan naisia on ollut, muttei juurikaan kertomuksia eikä liioin totuuksia-kaan siitä, mitä he ovat saavuttaneet tai minkälaista heidän elämänsä on todellisuudessa

ollut. (de Beauvoir 1949, 19; Miettinen 2015, 13; Utrio 2006, 8.) Historiallinen tieto naisista, heidän olemuksestaan, töistä, luonteesta ja vaikutuksesta ovat kaikki kirjoitettu miehisen ajattelun kautta. Mies on kuvaillut naista aina ulkopuolelta ja ylhäältäpäin (Utrio 2018, 7).

On olemassa paljon kirjallisuutta ja tarinoita historian suurmiehistä, mutta suurnaiset ovat laskettavissa yhden käden sormin; Katariina Suuri, Marie Antoinette, Kleopatra, Jeanne d'Arc sekä Marie Curie. Vaikkakin tiedossa olisi muutama suurnainen, tavallisten naisten elämästä on hälyttävän paljon puuttuvaa tietoa. Tämän puuttuvan datan vuoksi on siis muistettava, ettei yllä mainituilla näkemyksillä olekaan minkäänlaista tekemistä sen kanssa, mikä nainen todellisuudessa on ja mitä kaikkea naiset ovat saavuttaneet. (Pettersson 2020, 9.)

Harhaan johtavia ovat myös joukko arkeologisia löydöksiä selkeistä naisluurangoista, jotka ovat haudattu erilaisten aseiden kanssa. Löydökset eivät itsessään eivätkä tarkoituksenmukaisesti johdata ketään harhaan, vaan ne oletukset, mitä niistä on vuosikymmenien aikana tehty; aseet kuuluvat sotateille eli miehille, joten luurangon pitää olla mies. (Norton 2017.) Vasta DNA- testien kehityttyä pystyttiin todentamaan, että kyseessä oli kyllä soturi, mutta nainen. (Cocozza 2017.) Todisteiden jälkeen miestutkijoiden oli silti vaikea uskoa asiaa todeksi ja aseiden hautaan sijoittelua seliteltiin muun muassa sillä, että ne ovat kulkeutuneet naissoturin ruumiin viereen. (Perez 2020, 3–4.) Tämän asian totuudenmukaisuutta ei ole pystytty todistamaan.

Tietämättömyys, oletukset ja vääristyneet kuvat ovat luoneet nykypäivän ihmiselle ajatuksen historian naisista, joista todellisuudessa meillä ei tänä päivänä ole minkäänlaista faktoihin perustuvaa tietoa. Kaikki tämä kirjoittamaton tieto ja kaikki nämä väärät totuudet vain sen vuoksi, että naiset ovat joutuneet olemaan ei ensimmäinen, vaan se toinen sukupuoli. (de Beauvoir 1949,15.)

Toinen sukupuoli -ajattelu on lähtöisin kuitenkin jo antiikin ajalta, vaikkakin kirjailija, feministi Simone de Beauvoir käsitteellisten sen 1950-luvun kulttiteoksessaan *Le deuxième sexe* (suom. Toinen sukupuoli). Antiikin Kreikassa filosofi ja tiedemies Aristote-

les esitti, että nainen on luonnollisesti ja synnynnäisesti puutteellinen mieheen verrattuna, sillä häneltä puuttuu tiettyjä ominaisuuksia. Myös hiukan myöhemmin noin 1200-luvulla katolisen sekä luterilaisuuden esikuva filosofi, teologi ja pappi Tuomas Akvino-lainen esitti, että nainen on ”epäonnistunut mies”. Näin naisen voidaan ajatella olevan siis vain se, miksi mies ja miehisuus hänet määrittää ja samaan aikaan jättää määrittelemättä. (de Beauvoir 1949, 14–15.)

Naisen olemista toisena voidaan tarkastella myös puheeseen ja kirjoituskieleen päätyneiden ilmaisujen kautta. Tietyistä rooleista tai ammateista puhuttaessa, ajatellaan ne automaattisesti miehisiksi; esimerkiksi tiedemiehet, mutta myös autonomasentajat tai sirkustirehtöörit, vaikkei ammattisanaan olisikaan liitetty sanaa mies. Tämän lisäksi ihminen ajatellaan yleisesti miehenä. (Bailey, LaFrance & Dovidio 2020, 1.) Vanhimpien germaanisten tai romaanisten kielten substantiivit mies ja ihminen ovat toisilleen poikkeusta synonyymit. Heprea, vielä huomattavasti vanhempana kielenä ei tee poikkeusta. Nainen sen sijaan, ei ole kielellisesti eikä puheessa ihminen, vaan sukupuoli.

englanniksi: mies, ihminen = man / nainen = woman

saksaksi: mies, ihminen = Mann / nainen = Frau

espanjaksi: mies, ihminen = hombre / nainen = mujer

ranskaksi: mies, ihminen = homme / nainen = femme

italiaksi: mies, ihminen = uomo / nainen = donna

hepreaksi: mies, ihminen = איש / nainen = אשה

Naisten aseman huonommuus tai ihmisoikeudet eivät ole kuitenkaan nousseet keskusteluun vasta ihan viime vuosina. Ihmisoikeusajattelun juuret ovat peräisin 1600–1700-luvulta, mutta siihen aikaan ihmisoikeudet (*rights of man, droits de l’homme*) eivät koskeneet kaikkia ihmisiä. Ne määräytyivät henkilön syntyperän sekä yhteiskunnallisen aseman perusteella. (Puhakainen-Mattila 2012, 7.) Suomessa tämä tarkoitti kyseiseen aikaan esimerkiksi talonpoikaisväestön kohdalla sitä, ettei naisella ollut juuri oikeuksia, ellei hän ollut naimisissa. Miehen sukuun kuuluminen takasi naiselle turvan ja kodin. (Gaunt 1983, 208–209; Miettinen 2015, 15, 168.) Vasta paljon myöhemmin Yhdisty-

neiden kansakuntien syntymisen yhteydessä sukupuolineutraali ilmaisu ihmisoikeudet (*human rights*) vakiintui. (Puhakainen-Mattila 2012, 7.)

Kulttuuriperintöjen ja -normien vavisuttajana sekä tietoisuuden lisääjänä Suomen seksuaalinen tasavertaisuus – Sexuellt likaberättigande eli SETA ry sekä kansainvälinen Amnesty International ovat puolustaneet ihmisoikeuksia, ihmisten seksuaalisen suuntautumisen vapautta, sukupuoli-identiteettien moninaisuutta sekä sukupuolten ilmaisua 1970-luvulta lähtien. Niiden yksi tärkeimmistä päämääristä on tehdä ihmisoikeudet tunnetuiksi sekä antaa ääni kaikille, sukupuoleen katsomatta. (SETA ry; Amnesty International.) Työn tuloksena sukupuolen moninaisuus on noussut vielä vahvemmin suomalaisten tietoisuuteen viimeisen vuosikymmenen aikana (Huuska 2021, 8).

Tasa-arvon eteen on tehty paljon töitä ja esimerkiksi tänä vuonna tyttöjä on koulussa maailmanlaajuisesti enemmän kuin koskaan ennen. Tämän lisäksi ennätysmäärä naisista on lukutaitoisia ja lapsiavioliittojen määrä on huomattavasti vähentynyt. Maailma ei silti saa tuudittautua näiden saavutusten myötä, sillä vielä yksikään maa ei ole saavuttanut sukupuolten mukaista tasa-arvoa. (Halonen & Hirsikangas 2021.)

2.2 Sukupuolen mukainen segregaatio

Yleisesti segregaatiolla tarkoitetaan eriytymistä, eriyttämistä tai eräänlaista epätasapainoa. Se ei lähtökohtaisesti ole negatiivista, mutta se mahdollistaa eriarvoisen kohtelun, mikä johtaa epätasa-arvoon. Negatiivisuus riippuu siis siitä, miten kahta eroteltua ryhmää kohdellaan. Useimmiten segregaatiota on havaittavissa tai sitä luodaan eri etnisistä taustoista olevien ihmisten, eri sukupuolien tai eri sosioekonomisista lähtökohdista olevien ihmisten välille. On kyse sitten kahdesta eri sukupuolesta tai etnisestä joukosta, niiden eriyttämisellä on tahaton tai tahallinen vaikutus siihen, miten eriarvoisuus muodostuu yhteiskunnassa. (Tanhua 2012, 21–24; Tanhua 2017.)

Sukupuolen mukaisella segregaatiolla tarkoitetaan sitä, kuinka epätasapaino tai eriytyminen tapahtuu nimenomaan kahden sukupuolen välillä. Sukupuolten välillä mekanismi toimii niin, että eri toiminnot, ominaisuudet tai työt jaetaan miehille kuuluviksi ja toi-

saalta naisille sopiviksi. (Tanhua 2012, 21–22.) Tämän eriyttämisen kanssa toimii yhdessä hierarkkisuuden periaate, jossa kulttuurisesti miehille kuuluvat työt tai toiminnot arvotetaan yhteiskunnassa myös korkeammalle, kuin naisiin liitetyt tai heille kuuluvat työt. (Rantalaiho 1994, 11–12.) Segregaatiota sukupuolten välillä tapahtuu yhteiskunnan kaikilla aloilla aina alakoulusta työelämään tai harrastustoiminnasta kotitöihin. Sitä tuotetaan myös kulttuurisesti hyvin samankaltaisesti kuin esimerkiksi sukupuolijaottelua, ja sen avulla myös ylläpidetään tiettyjä käsityksiä sukupuoliroolituksesta. (Tanhua 2012, 22.)

Sukupuolen mukaista segregaatiota voidaan tarkastella vaakasuoran (horisontaalinen) ja pystysuoran (vertikaalinen) segregaation kautta (Tanhua 2012, 22). Horisontaalinen segregaatio tarkoittaa esimerkiksi sitä, kuinka kouluissa tytöt ja pojat suorittavat opintoja eri koulutus- ja opintoaloilla. Eriytyminen näkyy vahvasti jo yläkoulun valinnaisissa ainevalinnoissa sekä koulutusuravalinnoissa. (Jakku-Sihvonen 2013, 4.) Huolestuttavaa on erityisesti se, kuinka eriytyminen näkyy oppimistuloksissa, oppilaiden arvioinnissa sekä käytännön opetuksessa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 22). Valmistumisen jälkeen sukupuolen mukaista horisontaalista segregaatiota nähdään myös naisten ja miesten eriytymisenä eri ammatteihin tai sektoreille (Tanhua 2012, 22).

Vertikaalista eli pystysuoraa segregaatiota on taas havaittavissa esimerkiksi naisten ja miesten erilaisissa koulutustasoissa sekä valta-asemaltaan eritasoisissa tehtävissä tai asemissa (Tanhua 2012, 22). Vaikka naiset ovatkin tilastollisesti korkeasti koulutautuneempia kuin miehet, esimies- ja johtotehtävissä he ovat silti vahvasti aliedustettuina. (Tilastokeskus 2019a; Tilastokeskus 2009). Naisjohtajien vähemmyyteen liittyy vahvasti muun muassa se, että naiset ovat miehiä useammin osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 5).

Kuten aiemmin kävi ilmi, segregaatio ei itsessään ole negatiivista, mutta se johtaa helposti negatiiviseen toimintaan ja tuloksiin. Työelämässä sukupuolen mukainen jaottelu kaventaa herkästi yksilön työnsaannin mahdollisuuksia, aiheuttaa järjestelmällistä epätasa-arvoa ja jopa syrjintää sekä saattaa kaventaa yksilöiden valinnanmahdollisuuksia. Tämän lisäksi yhteiskunta hukkaa yksilöiden osaamispotentiaalia ja resursseja. (Lahti-

nen & Aapola-Kari 2020; Tanhua 2012, 24.) Selvimmin vaikutus nähdään muun muassa siinä, kun tietty sukupuoli yhdistetään kouluttamattomuuteen tai alempaan yhteiskuntaluokkaan. Tämä johtaa siihen, että yhteiskunta segregoi tietyn sukupuolen ihmisiä työnteosta tai pahimmassa tapauksessa asettaa heidät työskentelemään heikompien työehtojen mukaisesti. Sukupuolen mukaisessa segregaatiossa ei siis kyse ole pelkästään siitä, että eri sukupuolet työskentelevät keskitetysti eri aloilla, vaan siitä että toisten mahdollisuudet työhön, johtotehtäviin tai valta-asemaan ovat jo lähtökohtaisesti heikommat. (Tanhua 2012, 24.)

2.3 Eroon(-ko) segregatiosta

Ammattien sukupuolijaottelu on vähentynyt viimeisen 30 vuoden aikana, mutta Suomi pärjää silti muihin EU-maihin verrattuna huonosti ja se kuuluukin sekä työmarkkinoiden että koulutusvalintojen suhteen vahvimmin jakautuneiden maiden joukkoon. (Murtto, Vieno, Inkinen, Reinikainen & Saari 2018; Hoikkala, Aapola-Kari & Lahtinen 2019; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019) Suomessa ongelma on myös niin sanotuissa tasa-ammateissa ¹, sillä esimerkiksi lääkäreissä suurin osa kirurgeista on miehiä ja lastenlääkäreistä suurin osa on naisia (Korvajärvi 2010, 186).

Suomessa sukupuolen mukainen segregatio koulutuksessa ja työelämässä on merkittävä ongelma huolimatta siitä, että se on ollut tasa-arvopolitiikan asialistalla jo 1960-luvulta lähtien (Tanhua 2012, 24). Vuonna 2014 muun muassa asian edistämiseksi uusittiin tasa-arvolaki (609/1986), jonka 5a§ määrittää, että ”viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen...” Laki myös velvoittaa, että oppilaitokset tekevät niin työyhteisönä (6a§, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä) että oppilaitoksen toiminnan kehittämisen edistämiseksi tasa-arvosuunnitelmat, jotka sisältävät ne

¹ Tasa-ammattilla tarkoitetaan sitä, että ammatissa työskentelevistä on naisia tai miehiä 40–59 % (THL 2021).

toimenpiteet joilla oppilaitos edistää ja edesauttaa sukupuolten välistä tasa-arvoa. (Tasa-arvolaki 1329/2014.)

Lisäksi Suomen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8§ määrittää ettei ”ketään saa syrjiä iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Myös Euroopan komissio on antanut Suomalaiselle huomautuksen purkaa työelämän segregatio ja ongelmaa on lähdetty tutkimaan ja purkamaan esimerkiksi erilaisten hankkeiden kautta. (Tanhua 2012, 24.)

Hankkeet ovat osoittaneet, että segregatio sukupuolten välillä on monitahoinen asia. Siihen vaikuttaa suurelta osin Suomen hyvinvointiyhteiskunnan rakenne sekä asenteet ja naisten hyvä työllisyys. Hankkeiden toimittamien tutkimusten osalta kävi ilmi, ettei segregatiota pystytä purkamaan kohdistamalla toimenpiteitä yksilöihin, vaan esimerkiksi naisten kielteisemmät asenteet teknologia-aloja kohtaan heijastuvat kulttuurisesti jaettujen sukupuoliodotusten kautta. Ongelma piilee siis sosiaalisen ja kulttuurisen sukupuolen ytimessä, ja suuremman muutoksen aikaan saamiseksi yhteiskunnan tulisikin pyrkiä muuttamaan kasvatuksen, työelämän sekä vapaa-ajan arvoja. Toiminta vaikuttaisi organisaatiokulttuurien, toimintamallien ja asennepäristön muuttamiseen sekä jopa eri rakenteiden hajottamiseen. (Teräs 2005, 7.)

Segregatiota on lähdetty purkamaan niin, että naisia on houkuteltu miesvaltaisemmille sekä hyvin palkatuille aloille ja miehiä taas esimerkiksi hoitoalalle sekä koti-isiksi. Vaikka yhteiskunnan rakennemuutoksen tarve on tiedostettu, on houkuttelevuutta lähdetty kampanjoimaan yksilötasolla yleisen tietoisuuden ja keskustelun lisäämisellä sekä esimerkiksi eri medioiden välityksellä. Uutisointi siitä, kuinka paljon naisia haki Poliisiammattikorkeakouluun (Martikainen 2019) tai miten isyysvapaiden mahdollisuuksia tuodaan julki yleiseen keskusteluun (Alén 2016), ovat esimerkkejä siitä, kuinka asenteita ja vanhoja rakenteita halutaan muokata. (Tanhua 2012, 25.) Tällaisilla uutisilla on tarkoituksena herättää maanlaajuista keskustelua sekä laajentaa ihmisten ajatusmaailmaa.

Myös koulutuksen kentällä asiaan on puututtu erilaisten tutkimusten ja hankkeiden avulla. Muun muassa Potentiaalihankkeella (2014–2020) on ollut tarkoitus luoda sellaisia toimintamalleja, joilla voidaan kehittää sukupuoli- ja kulttuuritietoista ohjausta. Kohderyhmänä ovat olleet esimerkiksi opinto-ohjaajat, opettajat sekä ohjaajat ympäri Suomea. Toimintamallien tavoitteena on luoda ohjaustoiminnassa työskenteleville henkilöille ymmärrys ja käsitys lasten ja nuorten vaihtoehtoisista urapoluista. (Pitkänen, Juutinen & Minkkinen 2020.)

Naisten ja tyttöjen olisikin paljon helpompi tehdä uravalintoja, jos jako naisten ja miesten ammatteihin ei olisi niin voimakasta ja jos ohjaus vaihtoehtoisista olisi avarakatseisempaa. Segregaation kumoutuminen edesauttaisi niin, että he voisivat perustaa valintansa oman osaamisensa ja kykyjensä mukaan sen sijaan, että he noudattaisivat stereotyyppisesti luotuja rooliodotuksia (Kukkonen 2005, 50).

2.4. Intersektionaalisuus

Koska ihmiset ovat harvoin vain yhtä asiaa ja lukeutuvatkin elämänsä aikana moneen eri ryhmään, ei tasa-arvoakaan voida tarkastella niin sanotusti nollasummapelinä². Tällä tarkoitetaan sitä, ettei valtaa tai hierarkkisia asemia voida tulkita pelkästään yhden ryhmän (esimerkiksi sukupuolen) kautta niin, että toisesta joukosta katsottuna ihminen on tasa-arvoisessa asemassa ja toisesta katsottuna ei. Samaan aikaan ihmisen asemaa saattaa siis rajoittaa moni eri käsitys, normi tai hierarkia. Tällaista yhteiskunnallista jaottelua sekä sen pohjalta syntyvää lähestymistapaa kutsutaan intersektionaalisuudeksi. (Kontula 2020; Crenshaw 1991.)

Käsitteen otti käyttöön tietävästi ensimmäisen kerran lakitieteen professori Kimberlé Crenshaw (1989) tutkimuksessaan, jossa hän tarkasteli tummaihoisten naisten kokeimuksia sorrosta (Crenshaw 1989, 139–167). Käsite on sittemmin toiminut innoittajana feministiselle tutkimukselle sekä keskustelulle. Intersektionaalinen lähestymistapa pe-

² Nollasummapelillä tarkoitetaan peliä tai tilannetta, jossa toisen voitto on aina toisilta pois. Nollasummapelissä kaikkien pelaajien tappioiden ja voittojen summa on siis aina nolla (Kenton & Scott 2020).

rustuu erityisesti tutkimuksiin, joissa kiinnitetään huomiota sukupuolen käsitteen dynaamisuuteen sekä kontekstuaalisuuteen, ja tämän vuoksi se onkin erittäin tärkeä ottaa huomioon myös tässä tutkielmassa. Tänä päivänä keskustelun kohteena ovat myös muut identiteetteihin perustuvat luokittelut, kuten esimerkiksi se, miksi ihmisiä asetetaan erilaisiin lokeroihin heidän ruumiin kyvykkyyden tai koon perusteella. (Karkulehto, Saresma, Harjunen & Kantola 2012, 17.)

Intersektionaalisuuden on kuvattu olevan jopa feministisen teorian yksi tärkeimmistä anneista tietelle (McCall 2005, 1774; Walby, Armstrong & Strid 2012, 224–240), vaikka se on kokenut osakseen myös kritiikkiä epätarkkuudestaan ja epämääräisyydestään (Phoenix & Pattynama 2006). Kritiikki on kohdistunut liian suppeaan otantaan ja käsitteelle onkin esitetty tarkentavina kysymyksiä; kuka oikein on intersektionaalinen, ja koskeeko se sittenkin ainoastaan vain marginalisoituja ihmisiä? Kritiikistä huolimatta, intersektionaalisuus nähdään kuitenkin mahdollisuutena eritellä hierarkiapositioiden kahlitsevat mekanismit, joissa sukupuoli nähdään kulttuurisena normina tai jonakin, mitä tuotetaan eri sosiaalisissa tilanteissa. (Karkulehto, Saresma, Harjunen & Kantola 2012, 18.)

Suomen liityttyä Euroopan Unioniin 1995, sitoutui se samalla myös noudattamaan Euroopan yhteisön tasa-arvopolitiikkaa. Yhteisöllä on monia poliittisesti koskevia direktiivejä, jotka vaikuttavat muun muassa jäsenmaidensa tasa-arvolakeihin (1329/2014), kuten myös hallitusohjelmiin. (Harjunen 2010, 305.) Osittain tästä seuranneena myös viimeisimmässä hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa intersektionaalisuus nostettiin yhdeksi ohjelmaa kannattelevaksi ajatukseksi (Marin & Blomqvist 2020). Termillä tässä yhteydessä halutaan nostaa esille tarkastelutapa, jossa nimenomaan huomioidaan syrjittyjen ihmisryhmien moniulottuvuus ja epätasa-arvon verkkomaisuus. Näkökulma on ehdottomasti hallitukselle vaativa ja on jo nyt aiheuttanut paljon kritiikkiä. Sen avulla kuitenkin pystytään luomaan uudenlaista ja kaivattua tarkastelunäkökulmaa muun muassa työelämän segregatiota sekä esimerkiksi maahanmuuttajajanaisten parempaa työllistymistä kohtaan. (Räsänen 2020.)

3 Naiset töissä

Naiset ovat aina tehneet töitä. He eivät ole välttämättä saarnanneet kirkkoissa, opettaneet tai johtaneet armeijoita, mutta he ovat näkymättöminä ja äänettöminä pitäneet huolta kodista ja karjasta sekä tuottaneet pitkälti kodin ainoat kauppatavarat. He ovat lisäksi synnyttäneet ja pitäneet huolta perheen lapsista. (Utrio 2006, 8.) Naiset olivat uskollisia perheelleen sekä suvulleen ja 1700–1800 luvulla omaksuivat agraariyhteiskunnan tarjoaman elämäntarkoituksen, jossa isä on perheen pää ja äiti hoitaa lapset ja tekee koti-työt (esim. Ferretti 2013). Naisten elämä nähtiinkin nykytutkimuksen valossa helposti alistettuna ja jopa orjuutettuna. (Utrio 2005, 7.)

Suomalaisten naisten työhistoria voidaan katsoa alkavan talonpoikaisväestöön kuuluvien naisten historiasta, sillä 1800-luvun puoliväliin saakka Suomessa vallitsi tarkasti jaettu sääty-yhteiskunta. Suurin osa suomalaisista asui vielä ennen 1850-luvulla alkannutta teollista vallankumousta maalla ja kuului tämän vuoksi talonpoikaissäätyyn. Teollistumisen myötä, naisille tarjoutui ensimmäistä kertaa mahdollisuus tehdä töitä kodin ulkopuolella, tekstiilialalla. Naiset (ja toisinaan myös lapset) oli helppo palkata, sillä heille tarvitsi maksaa vähemmän palkkaa kuin miehille. Itse tienattu raha loi naisille kuitenkin hyvin nopeasti myös kasvavan halun itsenäiseen ja omannäköiseen elämään. (Utrio 2005, 9–10.)

1800–1900-lukujen välinen ajanjakso sisälsi monta edistysaskelta, ei pelkästään naisten oikeuksien vaan myös kouluttautumisen ja työnteon puolesta. Huomioitavaa on kuitenkin se, ettei näissä muutoksissa ensisijaisesti ajateltu naisten parasta, vaan naisten holhous alettiin nähdä pikemminkin taakkana. Toki, naisten itsenäistyminen sopi heille itselleen enemmän kuin hyvin. Merkittävimpinä vuosina voidaan pitää vuotta 1864, kun naiset saivat itse päättää omaisuudestaan sekä vuotta 1885, kun tytöille avattiin Suomessa oppikoulun ovet (Tiirikari 2005, 14, 21).

Naisten esiintulo huomattiin myös sanomalehtien sivuilta, sillä naiset ymmärsivät jo varhain, millainen valta lehtikirjoituksilla oli. Fredrika Runeberg kirjoitti ensimmäisenä naispuolisena toimittajana Helsingin Lauantaiseuran julkaisemaan lehteen Helsingfors

Morgonbladiin pakinoita sekä käännettyjä kirjoituksia vuonna 1832. (Tiirakari 2005, 15–16.) Artikkeleissa otettiin hyvin räikeästikin esiin yhteiskunnan epäkohtia ja eräs arvostelijoista oli Minna Canth. Hän arvosteli muun muassa naisille suunnattujen oppiaineiden hyödyttömyyttä ja kirjoituksessaan *Tyttäriemme kasvatus* myös toinen sukupuoli -ajattelu nousi esiin (Canth 1874).

Naisten nouseminen varteenotettaviksi toimittajiksi merkitsi sitä, että äänettömyyden aikakausi oli ohi. Suomen Naisyhdistyksen perustaminen (1884) sekä hiukan myöhemmin Naisasialiitto Unionin vaikutuksesta syntynyt aikakausilehti Naisten Ääni (1905–1949) piti huolen siitä, että naisten sivistäminen ja yhteiskunnallisen aseman parantaminen eivät enää jääneet tiedostamattomiksi ongelmiksi. (Tiirikari 2005, 16–18.) Naisten ääni saatiin vihdoinkin kuuluviin myös poliittisesti, kun naiset saivat ääni- ja vaalioikeuden vuonna 1906.

Suomessa rakennemuutos agraariyhteiskunnasta teollisuus- ja palveluyhteiskunnaksi tapahtui erittäin nopeasti. Nopeasti tapahtui myös luokka- ja sukupuolipoliittinen vaihdos kaksijakoisesta kansalaisuudesta, kun mies elättäjänä – nainen äitinä pyristeltiin viimeistään sotavuosina 1939–1945 eroon (Nätkin 1997, 110). Naisten työnteko maalta siirtyi koulutuksen kautta kaupunkeihin ja tämä loi pohjan naisten palkkatyölle. Suomeen ei jäänyt esimerkiksi tämän päivän eurooppalaisille perinteistä kotiäitiyden kulttuuria. (Rantalaiho 1994, 20–21.)

3.1 Koulusta työelämään

Tyttöjen ja naisten koulutushistoria on täynnä ristiriitoja sekä tutkimusten ulkopuolelle jääneitä ihmisiä. Usein, kun puhutaan tai tutkitaan naisten kouluttautuneisuutta, tarkoitetaan nimenomaan niitä koulutuksia, joiden avulla on ollut mahdollisuus sosiaaliseen nousuun tai liittymään osaksi niin sanottua oikeaa työelämää. Tästä syystä tyttöjen ja naisten kouluttautuneisuus on ollut pitkään tiedostamatonta ja tulkittu helposti myös täysin olemattomaksi. (Jauhiainen & Huhtala 2010, 193.)

Historian uudelleen tulkinnalla halutaan kuitenkin valottaa sitä, että naiset opiskelivat paljon sellaista, millä ei välttämättä noustu suoraan johtoportaaseen vaan jolla kartutettiin omaa hiljaista tietotaitoa. Naisten sitkeys näkyi vahvasti silloin, kun Suomessa elettiin vielä voimakkaasti hyöty-yhteiskunta-ajattelun ehdoilla; oppineita naisia ei tarvittu. Todellisuudessa naisten pelättiin kilpailevan tulevaisuudessa samoista viroista miesten kanssa. Lopulta Uno Cygnaeuksen koulu-uudistuksen myötä alkoi myös tyttöjen koulutautuminen ja hiukan myöhemmin 1800-luvun lopulla ensimmäisiä naismaistereita seppelöi Helsingin yliopiston rehtori Zacharis Topelius. (Utrio, 2006, 40–46.)

Naisten oma toimijuus, tahto kouluttautumiseen ja lopulta työelämään näkyi 1800–1900-luvuilla, mutta sama tahtotila on havaittavissa selvästi myös tänä päivänä. Tilastojen mukaan korkeakouluissa opiskelevat naiset valmistuvat miehiä todennäköisemmin (Vainio 2014) ja esimerkiksi vuonna 2018 kaikista Suomessa suoritetuista korkeakoulututkinnoista 58 % suorittivat naiset. (Tilastokeskus 2019b). Tämän lisäksi yliopistotutkinnoista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista naisia oli 58 % ja ylemmän korkeakoulututkinnon 60 %. Tohtoritutkinnoista niin ikään viime vuosina suurimman osan suorittivat naiset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 25–26.) Naisten korkeakouluttautuneisuuden nousu on huomioitu ja raportoitu myös OECD:n laatimassa raportissa. Raportissa arvioidaan korkeakouluopetuksessa olevien naisopiskelijoiden prosenttiosuuden olevan lähes kaikissa jäsenmaissa vuonna 2025 reilusti yli tai vähän alle 50 %. (Vincent-Lancerin 2008, 267.)

Vaikka kouluttautuminen on mahdollistanut naisille työelämään siirtymisen jo parin sadan vuoden ajan, eivät he silti ole saaneet aina tehdä samoja tehtäviä kuin miehet. Tästä esimerkkinä poliisinaiset, jotka pääsivät poliisikoulutukseen jo vuonna 1923, mutta vielä 1950-luvulla he tarvitsivat erillisvapauden, jotta saisivat hakeutua samoihin tehtäviin kuin miehet. Uralla eteneminen oli erittäin epävarmaa. Vasta 1975 naisista poliisissa tuli niin palkan, tehtävien kuin nimityksenkin suhteen tasavertaisia miesten kanssa, ainakin teoriassa. (Jansson & Kari 2018, 473–476.)

Naisten työurat ovat Suomessa lähes yhtä pitkiä kuin miesten (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 31; Korvajärvi 2010, 185), vaikka urakehitysmallit ovatkin puuttuneet heiltä

osittain kokonaan. Yleisesti naisten urakehitykseen vaikuttavia syitä on nähty olevan arvo- ja kulttuurisyyt sekä organisaatio- ja yksilölähtöiset syyt. (Ekonen 2007, 16–22; Oakley 2000, 321–330.) Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, kuinka kulttuurinormit vaikuttavat merkittävästi siihen, että naisten olisi sopivampaa jäädä hoitamaan kotia naimisiin mentyään. Näillä kulttuurisilla tavoilla edesautetaan osittain sitä, ettei naisten palkatkaan nouse samassa suhteessa, eikä heidän siis ole kannattavampaa mennä miehen sijasta töihin. (Yellen 2020.)

Vaikka Suomeen ei ole jäänyt samalla tavalla kotiäitiyden kulttuuria, kuten esimerkiksi moneen etelä-Euroopan maahan tai esimerkiksi USA:han (Chamie 2018; Korvajärvi 2010, 185; Rantalaiho 1994, 20–21), on tämän päivän maahanmuutto nostanut esiin kulttuurierojen haasteellisuuden. Koska naisia ei ole totuttu näkemään tietyissä töissä (tai töissä ollenkaan), ei heidän ammattitaitoonsa välttämättä osata luottaa samalla tavalla. Ongelmia nousee esille esimerkiksi lääkärin vastaanotoilla, joissa naislääkärit eivät voi tutkia miespotilaita tai poliisikuulusteluissa, joissa miesasiakkaat eivät suostu naiskuulustelijan kuulusteltaviksi. (Mölsä & Tiilikainen 2007, 451–456, kts. myös Tervola 2015.)

Naiset ovat kuitenkin tulleet työelämään jäädäkseen ja tämän päivän tyttöjen ja naisten korkea kouluttautuneisuus kielii siitä, että he haluavat myös tähdätä korkealle omilla urillaan. Yhteiskunnan tarjoamat mahdollisuudet (muun muassa maksuton koulutusjärjestelmä) ovat Suomessa erinomaiset, jopa maailman parhaimmat ja niitä hyödyntämällä kenestä tahansa voi tulla mitä tahansa. Seuraava suurempi haaste onkin ohjata nuoria niin, että he ymmärtäisivät mahdollisuuksiensa rajattomuuden.

Haaste on ymmärretty ja työelämän sekä koulutuksen sukupuolen mukaista segregaatiota pyritään pienentämään tavoitteellisesti (Pitkänen, Juutinen & Minkkinen 2020; Marin & Blomqvist 2020, kts. myös Tanhua 2017). Jos asiaa kuitenkin tarkastellaan maailmanlaajuisesti, pitäisi kulttuuristen ja poliittisten normien suhteen tapahtua vähintäänkin asennemuutos, jotta naisten samanarvoinen potentiaali uskallettaisiin hyödyntää työmarkkinoilla.

Jos naiset otettaisiin vahvemmin mukaan taloudellisiksi toimijoiksi ja keskityttäisiin kouluttamaan heitä myös ammatillisesti, olisi se ehdottomasti sijoitus tulevaisuuteen. Naisten mahdollisuuksien lisäämisellä on suora yhteys myös lasten ja nuorten parempaan kouluttautumiseen ympäri maailmaa, sillä tutkimusten mukaan talouden suunnittelussa mukana olevat naiset sijoittaisivat miehiä todennäköisemmin lasten ja nuorten kouluttamisen tukemiseen. (Aguirre, Hoteit, Rupp & Sabbagh 2012, 9–10.)

3.2 Naisten aika

Valta luo mahdollisuuksia muutokseen. Valta-asemia voidaan tarkastella ihmisten historiassa aina esimerkiksi seuraavista näkökulmista: kuka on johtanut armeijoita, kuka on vallannut ensimmäisenä uusia maa-alueita tai kuka istuu toimitusjohtajan pallilla. Hyvin paljon ennen vahvoja patriarkaalisia uskontoja, tällaisia satureita ja valtiattaria olivat myös naiset. Uskontojen luomat sukupuolinormit edesauttoivat kuitenkin luomaan kaksijakoisen käsityksen siitä, mitä miehet voivat tehdä ja mitä naisten pitää tehdä. On ymmärrettävä, etteivät naiset siis ole aina olleet alisteisessa asemassa, vaan ongelma on ollut osa ihmiskunnan historiaa vasta sen viimeiset reilut kaksituhatta vuotta (kts. esim. Lull, Rihuet-Herrada, Risch, Bonora, Celdrán-Beltrán, Fregeiro, Molero, Moreno, Oliart, Velasco-Felipe, Andúgar, Haak, Villalba-Mouco & Micó 2021).

Vaikka naisia on yritettykin hillitä nousemasta miesten rinnalle ja ohi, on esimerkiksi naisjohtajien määrä siitä huolimatta nousussa. Kun puhutaan naisjohtajuudesta, voidaan se ymmärtää myös naistapaisena johtamisena. Tässä tutkielmassa sillä kuitenkin tarkoitetaan naisia, jotka toimivat johtajina. Käsite naisjohtajuus on tärkeä ymmärtää myös toisin, sillä kaikki naiset eivät identifioi itseään naisjohtajiksi pitäenkin koko termiä merkityksettömänä. (Tukiainen & Villanen 2016, 34.)

Historiassa naisjohtajien määrää on vaikea laskea, sillä käsite on määritelty maailmanlaajuisesti monen tutkijan toimesta hyvin eri tavalla (Vanhala 2007). Ei siis ole täyttä varmuutta siitä, keitä on tutkittu ja kenet on laskettu johtajiksi. (Hyvärinen 2016, 26–27.) Fakta on kuitenkin se, että naisia johtajina on ollut huomattavasti vähemmän kuin miehiä, niin Suomessa kuin muualla maailmassa (Vanhala 2007).

Naisjohtajuuden historia on Suomessa kietoutunut vahvasti yrittäjyyteen, mutta koulutautumisen yleistyttyä ja palkansaajiin vahvemmin liittyttyä, myös muiden alojen johtajien paikat ovat auenneet naisille. Jos vielä 1980-luvulla naisten osuus kaikista suomalaisista johtajista oli noin 13 % (Vanhala 2007), oli se vuonna 2019 jo 36,8 %. (Kullas 2021). Nousu on siis kiistatonta. Huomionarvoista on myös suomalaisten naisten nousu poliittisissa johtotehtävissä (Tukiainen & Villanen 2016, 28–29).

Naisjohtajista on tehty paljon tutkimusta ja muun muassa Sanna Hyvärisen (2016) väitöstudiumuksessa *Monta polkua johtajuuteen – Naisjohtajien urakertomuksia* käsitellään naisten johtajapolkuja sekä naisjohtajien itselleen mieltämiä ominaispiirteitä. Tutkimuksen perusteella naisjohtajat ovat sinnikkäitä, ripeitä sekä pitkäjänteisiä. (Hyvärinen 2016, 65.) Sen sijaan, nimenomaisesti miesjohtajista on vähemmän tutkimusta, sillä mitä ilmeisemmin, kaikki heihin liitetty tutkimus on tutkimusta johtamisesta. Johtaminen on siis sukupuoletonta, mutta naisjohtaminen on naisten tapaa toimia johtajina.

Naiset ovat osoittautuneet erinomaisiksi johtajiksi hyvin monella alalla, ja lukua puoltaa myös esimerkiksi Puolustusvoimien johtajakoulutuksen tilastot. Vapaaehtoisen naisten asepalveluksen suorittaneista naisista noin 60 % suorittaa johtajakoulutuksen, kun miesten osuus on samassa suhteessa vajaa kolmannes (Valkovirta 2012, 7). Selvitysten mukaan myös naisten tuomat uudet johtamisen tavat poikkeavat perinteisistä maskuliinisista johtamistyyleistä. Tutkimisen arvoiseksi siis jää, miten esimerkiksi suurten organisaatioiden johtamiskulttuuri tulee muuttumaan, jos tulevaisuudessa johtoporras on naisemmistöinen. (Tukiainen & Villanen 2016, 32–33.)

Keskustelua hyvästä johtajuudesta tulisi käydä sukupuolineutraalisemmin, vaikka erot naisten ja miesten välisissä johtamisen tavoissa ovatkin osoittautuneet erilaisiksi. On ymmärrettävä, ettei toinen tapa sulje pois toista ja johtajuuskokemuksetkin ovat aina hyvinkin henkilökohtaisia. Tieto hyvästä johtajuudesta on kuitenkin niin kauan kesken, kun uusia sukupolvia syntyy ja uusia johtajia nimitään.

Jos syntyneet uskonnot ovat lamaannuttaneet tasa-arvoa, myös misogynian eli naisvihan voidaan katsoa olevan eräs tasa-arvon ja naisten aseman hidastuttaja. Termi on lähtöisin

jo 1600-luvulta (Hinkula 2021), mutta muun muassa sosiaalisen median myötä lisääntynyt ja vahvemmin julki ilmennyt vihapuhe on kiivastuttanut myös suoraa tai epäsuoraa misogyniaa (Sundén & Paasonen 2018). Naisvihasa ongelmallisinta ei ole se, miten yksittäinen ihminen ajattelee tai puhuu naissukupuolesta vaan se, millä tavalla tällaisen ajattelun pohjalta rakennetaan yhteiskunnallisia rakenteita. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, kuinka yhteiskunnassa suhtaudutaan rasistiseen keskusteluun tai naisiin kohdistuvaan väkivaltaan. Väkivallalla voidaan tarkoittaa myös henkistä väkivaltaa. (Hinkula 2021.)

Misogynian ongelmallisuus piilee siis siinä, että sen avulla oikeutetaan monia epätasarvoisia toimia, vain sen vuoksi, että tällaisen perustavanlaatuisen vihan pohjalta on muodostettu käsityksiä siitä, miten on oikein toimia. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi seksuaalisen häirinnän rajaa, mikä on monelle ihmiselle tuntematon. Ongelmat ovat maailmanlaajuisia, mutta korjattavissa.

Naisten, kuten myös miesten rooli on Suomalaisen työelämän kentällä vahva. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että suomalaiset ovat aina tottuneet tekemään töitä. Kun maan väkiluku on pysynyt pienenä, on jokaisen työpanosta tarvittu pitämään yllä ja kehittämään Suomea sen koko lyhyen historiansa ajan. (Peltonen 1999, 33–49.) Työelämä on kuitenkin muuttunut niin, että jos sotavuosina naiset tekivät esimerkiksi maalla myös niin sanotut miesten työt, sotavuosien jälkeen työt lähtivät edelleen erkaantumaan sukupuolien mukaan. Segregaatio on ollut suomalaisessa yhteiskunnassa räikeä, mutta ei lopullinen.

Menneisyyden nainen on elänyt hyvin pitkään alisteisessa asemassa. Vielä vuosisata sitten naisella ei ollut julkista valtaa tai mahdollisuutta toimia pappina, upseerina tai virkavaltana. (Utrio 2006, 299.) Edelleen nainen joutuu perustelemaan asemaansa ja osaamistaan enemmän kuin miehet, mutta valtavirtaa vastaan uiminen ja vanhoillisten sukupuolinormien murtaminen on kuitenkin tuottanut tulosta. Tänä päivänä nainen pysyy vihkimään avioliittoja, käskemään sotilasjoukkoja tai lain puitteissa rajoittamaan myös miesten toimia.

4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen toteutus on ehdottomasti työläin, mutta myös antoisin vaihe. Lähtökohtien määrittämisen jälkeen se on osa, jossa tapahtuu aineiston kerääminen, analysointi sekä itse tutkittavan ilmiön tai asian syvä ymmärtäminen. Haastavaa on se, että osaa löytää laajastakin aineistosta sen, mitä etsii, mutta vielä vaikeampaa on se, että tulokset ja lopputulokset osaa argumentoida niin, että lukija ymmärtää ne. Tutkielmani tulokset ovat muotoutuneet seuraavien tavoitteiden, tieteenfilosofisten valintojen, menetelmävalintojeni sekä analyysimenetelmien avulla.

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää miesvaltaisilla aloilla työskentelevien naisten kokemuksia. Myös sukupuoliella tehty ja tekemättömät työtehtävät olivat tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena. Tutkimuskysymykseni on:

Miten miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset kokevat ammattialansa sukupuolen mukaisen segregaaation?

4.2 Tieteenfilosofiset valinnat ja metodologinen lähestymistapa

Tutkimusten tieteenfilosofiset suuntaukset ovat tiedon ja todellisuuden luonteeseen liittyviä tieteellisiä maailmankatsomuksia, joihin muut tutkimuksen menetelmälliset valinnat pohjautuvat. Suuntausten tunteminen onkin keskeinen osa tutkimusta. (Koppa 2015a.) Tieteenfilosofialla viitataan olemassaolon sekä tieteellisesti tuotetun tiedon luonteen ontologiseen sekä epistemologiseen pohdintaan. Siinä, missä ontologia vastaa kysymykseen, mitä tietoa voidaan pitää oikeana ja mitä yksilö uskoo todeksi, (Bryman 2012, 32; Ryan 2018, 2) epistemologia vastaa kysymykseen, miten siitä on saatavissa tietoa (Ryan 2018, 15; Sirén & Pekkarinen 2017, 3–4) tai millainen tieto on oikeaa tietoa (Koppa 2015a).

Kun valitsin tutkimuksen ontologista perustaa pohdin, perustuuko tutkittava aiheeni objektiivisiin vai subjektiivisiin totuuskäsityksiin (esim. Saunders, Lewis & Thornhill 2012, 128–132). Objektiiviset totuuskäsitykset ovat lähellä luonnontieteessäkin käytettäviä faktoja eli ne ovat olemassa riippumatta siitä, miten tiedostamme ne, miten niitä käsitellään tai mitä niistä ajatellaan. Objektiivisuutta voidaan kutsua myös realistiseksi ontologiaksi. Subjektiiviset totuuskäsitykset taas puolestaan väittävät, että todellisuus syntyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa eri sosiaalisten toimijoiden havaintojen seurauksena. Subjektiivisuutta voidaankin kutsua sosiaaliseksi ontologiaksi. (Saunders, Lewis & Thornhill 2012, 135–137.)

Tämän työn totuuskäsitykset ovat subjektiivisia, joten ontologinen luonne on sosiaalinen. Valintaani voi perustella sillä, että tutkielmani aihe perustuu ihmisten käsityksiin, kokemuksiin sekä mielipiteisiin. Tämän lisäksi tutkimuskohde on jatkuvassa muutoksessa eikä sitä voi redusoida mitattavaan muotoon. (Sirén & Pekkarinen 2017, 3–4.)

Työn epistemologinen suuntaus on puolestaan interpretivismi eli tulkinnallisuus. Interpretivistisessä suuntauksessa sosiaaliset ilmiöt ymmärretään koostuvan subjektiivisista käsityksistä. Yksinkertaistettuna, minun tuli tutkijana lähestyä tutkimushenkilöitäni kysymällä, miten he itse näkevät tutkittavan ilmiön olevan tai asemoituvan. (Sirén & Pekkarinen 2017, 4.) Interpretivismi on hyvin tyypillinen tieteenfilosofinen tausta laadullisessa tutkimuksessa, jossa myös tutkijan oma positio on hyvin vahvasti läsnä. Tutkijana on lähes mahdotonta olla koskaan täysin erillään omista arvoistaan tai uskomuksistaan ja tästä syystä ne vaikuttavat välillisesti aina tutkittavan tiedon keräämiseen, tulkintaan sekä analysointiin. (Ryan 2018, 9; Koppa 2015a.)

Tieteenfilosofisten määrittelyjen jälkeen tutkimusstrategian avulla tarkennan ne periaatteelliset valinnat, joiden avulla tämä tutkimus lopulta toteutui (Koppa 2014). Tämä tutkimus edustaa laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus on aina prosessi, mikä ei aina etene ennalta suunniteltujen vaiheiden mukaan, vaan esimerkiksi aineistonkeruuta tai tutkimustehtävää koskevat ratkaisut voivat muotoutua limittäin tutkimuksen edetessä. Laadulliselle tutkimukselle ominaista on myös se, kuinka aineistonkeruumenetel-

mien tai analyysin yhteydessä tutkimusmenetelmällisetkin ratkaisut voivat vielä täsmen-
tyä. (Kiviniemi 2015, 74.)

Vaikka laadulliseen tutkimukseen ei aseteta määrällisen tutkimuksen tavoin varsinaista hypoteesia, voidaan silti tutkimuksen alussa määritellä joukko eräänlaisia oletuksia tai niin sanottuja työhypoteeseja siitä, minkälaisia tuloksia voidaan olettaa tutkimuksen tuottavan (Trochim 2006). On myös mahdollista, että työhypoteesien jälkeenkin laadullisessa tutkimuksessa tarkastelu voi näkemysten muuttuessa kohdentua täysin eri suuntiin, kuin alun perin oli tarkoituksena (Kiviniemi 2015, 77).

Nämä laadulliselle tutkimukselle ominaiset menetelmämuutokset sekä työhypoteesien kumoutumiset toteutuivat myös tässä tutkielmassa. Aineiston keruun ja analyysivaiheen jälkeen jouduin hiukan muuttamaan teoriaosuutta sekä tarkentamaan käsitteen määrittelyjä. Tämän lisäksi huomasin, kuinka omat työhypoteesini eivät täysin kohdanneet tutkimusten tulosten kanssa, vaikka olinkin oikeilla jäljillä. Tällainen eri osioiden muokkaaminen ja keskinäinen keskustelu kuvaa hyvin laadullisen tutkimuksen prosessin-omaisuutta.

Ennen menetelmävalintoja, valitsin tutkimukselle vielä tieteenfilosofisen paradigman. Tuomas Kuhnin (1962) määritelmän mukaan tutkimuksen paradigmalla tarkoitetaan tutkijayhteisössä vallitsevien arvojen, tutkimuskohteiden ja -intressien, periaatteiden, uskomusten sekä tieteellisten normien kokonaisuutta. (Kuhn 1996, 175–176). Tämän tutkimuksen paradigma on konstruktivismi.

Konstruktivismissa (myös konstruktionismi) tieto muodostuu itse tutkimusprosessissa. Konstruktivismissa maailmassa ei nähdä olevan valmiiksi olemassa olevaa tietoa tai muuttumattomia totuuksia, vaan tutkijat rakentavat tietoa ja totuutta. (Koppa 2015b.) Tiedon muodostamiseen vaikuttaa vahvasti myös tiedon rakentajan aikaisemmat kokemukset (Heikkinen 2015, 157). Termiin on tullut ymmärrys myös siitä, kuinka tutkijoiden omat selitykset sosiaalisesta maailmasta muodostavat tietoa eli toisin sanoen tutkija esittelee tuloksissa aina tietyn version sosiaalisesta todellisuudesta (Bryman 2012, 34).

Konstruktivismin sosiaalinen ontologia korostaa todellisuuskäsitystämme intersubjektiivista luonnetta. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi samassa yhteisössä elävät tai toimivat ihmiset (tässä tutkimuksessa esimerkiksi Poliisiammattikorkeakoulun käyneet poliisit) jakavat tiedostamatta tiettyjä sosiaalisesti konstruoituja maailmankatsomuksellisia näkökulmia, jotka ovat tyypillisiä kaikille samaan ryhmään kuuluville. (Sirén & Pekkarinen 2017, 7.)

4.3 Narratiivinen tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa vahvasti tutkijan asettama tutkimuskysymys. Menetelmää valitessa tulee pohtia, mitkä ovat ne aineistot, joiden avulla saa parhaiten kerättyä tietoa, ja mitkä ovat lopulta ne tekniikat, millä vastaukset eli tutkimuksen tulokset saa tästä tiedosta irti. Tämän tutkielman tutkimusmenetelmäksi valitsin narratiivisen tutkimusmenetelmän. Tutkijana pohdin myös fenomenologisen tutkimusmenetelmän käyttöä, mutten halunnut omien kokemusteni tai ymmärrykseni olevan niin hallitsevia (Koppa 2015c). Tärkeämpänä koin, että suuremmassa roolissa tulisivat olemaan tutkimushenkilöni, jotka tutkimuskysymykseni vaatimalla tavalla työskentelevät miesvaltaisella alalla. Narratiivisessa tutkielmassani oma positioni on kyllä läsnä, mutta tutkimushenkilöni ikään kuin maalasivat lopulliset raamit tutkielmalleni.

Narratiivin käsite voidaan ymmärtää hyvin monella tavalla ja osittain se onkin paikoin varsin epäselvä (Polkinghorne 1988, 13). Tässä tutkielmassa sillä kuitenkin tarkoitetaan kertomusta. Narratiivisessa tutkimuksessa ollaankin kiinnostuneita siitä, miten ihmisten toiminnan ja ilmiöiden merkitykset rakentuvat erilaisissa kertomuksissa (Koppa 2019). Christine Bold (2012) painottaa myös, kuinka kerronnallinen tutkimus koskee koko tutkimusprosessia, eikä siis pelkästään vain aineistona olevia kertomuksia ja niistä analyysin avulla saatavia tuloksia (Bold 2012, 17).

Tällaisessa tutkimuksessa narratiivinen tutkimusmenetelmä on luontainen valinta, sillä ihmisten kertomukset ovat hyvin inhimillisiä ja pitävät sisällään kokemuksen eletystä elämästä tai sen hetkistä. Tieteen tekemisen peruspilarit; tiedon hankkiminen, raportointi, luotettavuuden arviointi sekä tiedeyhteisön kriittinen keskustelu nivoutuvat myös

hyvin vahvasti kertomuksellisuuteen. Tästä syystä kertomuksellisuutta onkin lähes mahdotonta välttää ylipäättään missä tahansa tutkimuksessa. (Heikkinen 2015, 149.)

Valitsin narratiivisen tutkimusmenetelmän osittain myös siitä syystä, että sen avulla tutkijana minun on mahdollista pysyä itse tutkittavaa ilmiötä hyvin lähellä. Narratiiville tyypillistä on myös se, että se vangitsee tapahtuman niin voimakkaasti, että siihen tempautuu helposti mukaan. Tämä on vastakohta perinteiselle tutkimuksen ajatukselle, jossa tutkittava ilmiö halutaan mahdollisimman abstraktiin muotoon tai jossa tutkija pyrittään pitämään mahdollisimman kaukaisena. Perinteinen näkemys pyrkii myös siihen, ettei tutkijan subjektiivisuus sotkeentuisi itse tutkimukseen. (Huhtanen 2004, 20.)

Tutkielmassani halusin tutkia kertomusten lisäksi tutkimushenkilöiden kokemuksia. Kokemuksia tutkittaessa tutkijan tulee päästää irti omista ennakko-oletuksistaan; millainen toisen ihmisen kokemus on (Perttula 2006, 115). Narratiivisessa tutkimuksessa on mahdollista hyödyntää narratiivista hermeneutiikkaa, joka korostaa nimenomaan kokemuksen kertomuksellisuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, kuinka kertomukset ilmaisevat ja esittävät tahtomattaankin kertojan kokemuksia. (Squire 2009, 41–63).

Narratiivisessa tutkimuksessa ei oleteta, että tutkimushenkilöiden kertomukset heijastelisivat suoraan heidän kokemuksiaan, kuten esimerkiksi husserilaiseen fenomenologiaan perustuva empiirinen tutkimus olettaa. Sen sijaan kertomuksissa saattaa olla elämysten ja tunteiden lisäksi esimerkiksi suoranaisia valheita, joilla pyritään vaikuttamaan tai jopa manipuloimaan. (Tökkäri 2018, 65; kts. myös Gabriel 2004, 61–78.) Kokemuksia tutkittaessa tässä tutkielmassa heijastuu vahvasti myös sen sosiaalinen ontologia, sillä tutkimushenkilöiden kokemusmaailmat ovat ainutlaatuisia ja muuttuvia.

4.4 Tutkimushenkilöistä ja aineiston hankinnasta

Tavoitteenani oli saada seitsemän tutkimushenkilöä ja tässä tavoitteessa onnistuin. Itseläni oli tietynlainen mielikuva siitä, mistä ammattiryhmistä haastateltavia haluaisin läheteä etsimään, ja sitä mielikuvaa lähdin toteuttamaan. Otin huomioon Tilastokeskuksen tilaston siitä, millä aloilla Suomessa työskentelee prosentuaalisesti enemmän miehiä

kuin naisia (Tilastokeskus 2009; Tilastokeskus 2010). Tämän lisäksi luin myös erilaisia artikkeleita ja uutisia töiden sukupuolen mukaisesta segregaatista (Salminen 2019; Toivonen & Rissanen 2019; Pesonen 2020; Heikkinen 2018). Uutisten ja artikkeleiden tarkoituksena oli saada itselleni käsitys siitä, mitä ammatteja pidetään tänä päivänä miesvaltaisina, ja mitkä olisivat ne alat, joilla työskenteleviä naisia kutsuisin tutkimushenkilöikseni. Pidin tärkeänä, että uutislähteet olivat suhteellisen tuoreita.

Lähestyin suurinta osaa tutkimushenkilöistäni sähköpostitse ja osoitteet sain oman verkostoni kautta. Osan osoitteista löysin heidän oman ammattinsa kautta, heidän organisaatioidensa nettisivuilta. Osalla tutkimushenkilöistäni oli kanssani yhteisiä tuttuja ja heidän kauttansa tavoitin nämä naiset. Sain sovittua haastattelut suunnittelemini aika-
taulujen mukaan ja Covid-19-tilanteesta johtuen kaikki haastattelut toteutettiin etänä hyödyntäen Skypeä, Microsoft Teamsia sekä Zoom-sovellusta.

Koska tässä tutkimuksessa tärkeimmässä roolissa ovat nimenomaan ne alat, joilla tutkimushenkilöni työskentelevät, on tarkoituksenmukaista ja selkeää esitellä, minkälaisia naisia sain osaksi tätä tutkimusta. Tästä syystä tulosten esittelyssä käytän haastateltavista heidän ammattinimikkeitänään tai virkanimikkeitänään. Tutkimushenkilöjoukkoni koostuu siis kehitysinsinööristä, vartijasta, rikosylikonstaapelista, kirkkoherrasta, upseerista, vanhemmasta konstaapelista sekä jääkiekkoilijasta. Vaikka naisista sekä rikosylikonstaapeli että vanhempi konstaapeli ovat molemmat luonnollisesti suorittaneet poliisin (AMK) tutkinnon, heidän työnkuvansa sekä virkaikänsä poikkeavat toisistaan hyvin paljon. Tästä syystä en kokenut yhtään huonoksi sitä, että joukossani on kaksi poliisia.

Sovittuani haastatteluajat, toteutin puolistrukturoidut haastattelut tutkimushenkilöilleni. Tässä haastattelumallissa, jota kutsutaan myös teemahaastatteluksi, kysymykset ovat kaikille samat, mutta haastattelijalla on mahdollisuus muuttaa esimerkiksi sanamuotoja haastattelun edetessä. Teemahaastattelu sopi tarkoitukseeni erinomaisesti, koska sen lähtökohtana on ajatus, että kaikkia yksilön ajatuksia, kokemuksia sekä tunteita voidaan tulkita tätä menetelmää käyttäen. Tällä menetelmällä tulevassa tutkimuksessa saadaan korostettua haastateltavan elämysmaailmaa sekä heidän omia määritelmiään tilanteesta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.)

Kuten teemahaastattelulle yleistä, jaoin esittämäni kysymykset kolmeen eri teemaan. En kuitenkaan pitänyt niistä sanatarkasti kiinni ja haastattelutuokioiden edetessä teemat saattoivat myös mennä ristiin toistensa kanssa. Tämä ei vaikuttanut tulosten tulkittavuuteen, päinvastoin. Haastattelutilanteista syntyi erinomaiset tuokit, joissa haastateltavat saivat rauhassa pohtia esittämiäni kysymyksiä. Lavea teemoittelu mahdollisti myös sen, että esitettyihin kysymyksiin oli mahdollista palata myöhemmin. Esittelen teemat tulostuluvun yhteydessä.

4.5 Aineiston analyysi

Ennen aineiston analyysiä, tutkijalla tulee olla suunnitelma, mitä hän haluaa tutkia ja mistä näkökulmasta. Koska laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi on aina aineistolähtöistä, (Kiviniemi 2015, 82) on tutkijan huomioitava, että lopulliset teemat nousevatkin vasta aineistosta. On myös tavallista, että tutkimuskysymykset muuttuvat tutkimuksen edetessä (Bold 2012, 120), vaikka näin ei käynyt tässä tutkielmassa.

Laadullisella menetelmällä tuotettua aineistoa voidaan analysoida niin, että sieltä nostetaan erilaisia näkökulmia ja ikään kuin tiivistetään aineistoa eri tavoin. Aineistoa voidaan myös käydä järjestelmällisesti läpi etsien esimerkiksi rakenteellisia tai sisällöllisiä eroavaisuuksia tai yhteneväisyyksiä. Analyysin avulla saadut tulokset tulee kuitenkin aina suhteuttaa koko tutkimusprosessiin, eivätkä ne siis voi esiintyä absoluuttisina toetuksina. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisessa tutkimuksessa analyysiprosessi alkaa jo aineiston keruun ja käsittelyn yhteydessä. Tämä on erittäin tärkeää, sillä tutkijan tulee tuntea aineistonsa erinomaisesti, jotta hän voi lopuksi tehdä perusteltuja johtopäätöksiä. Vaikka analyysin tarkoituksena on erityisesti selkeyttää ja tiivistää aineistoa, tulee tutkijan kuitenkin olla huolellinen, ettei hän kadota sen sisältämää todellista informaatiota. (Eskola & Suoranta 2000, 137.) Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista käyttää monia eri analyysimenetelmiä, tässä tutkielmassa käytin narratiivista analyysimenetelmää.

Narratiivista analyysimenetelmää käytettäessä kertomukset ovat tutkimuksen lähtökohta ja tulos (Heikkinen 2015, 151). Narratiivinen analyysi voidaan Polkinghornen (1995) mukaan toteuttaa kahdella eri tavalla; narratiivien analyysina (*analysis of narratives*) sekä narratiivisena analyysina (*narrative analysis*) (Polkinghorne 1995, 6–8). Jaottelu perustuu Brunerin (1986) tapaan erotella toisistaan kaksi tietämisen tapaa. (Heikkinen 2015, 160; Bruner 1986). Tässä tutkielmassa käytin näitä molempia.

Narratiivien analyysissa aineistoa kategorisoidaan eri teemojen, tapaustyyppien tai metaforien mukaan. Keräämisen ja teemoittelun tarkoituksena on selvittää ilmiöitä, jotka toistuvat useamman tutkimushenkilön kohdalla. (Lieblich, Tuval-Mashiach & Zilberg 1998, 11.) Laitinen & Uusitalo (2008) ovat muodostaneet käytännönläheisen ja vaihteittain etenevän polun, miten kategorisoidun aineiston kanssa tulee edetä, ja näitä esimerkkejä noudattaen etenin myös oman aineistoni kanssa (Laitinen & Uusitalo 2008, 133–135).

Haastatteluiden jälkeen litteroin niistä sanatarkasti jokaisen. Tämän jälkeen minulla oli yhteensä 56 A4-kokoista sivua (Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1,15) tekstiä. Aloitin analyysini kuuntelemalla haastattelut vielä kertaalleen sekä lukemalla litteroimani tekstit useaan otteeseen. Tämän jälkeen tulostin sivut, jotta olennaisten merkintöjen tekeminen olisi helpompaa. Jaottelin aineistoni narratiivien analyysin mukaan, niin että eri värit edustivat eri teemoja (Polkinghorne 1995, 12).

Analysoidessani aineistoani laajensin teemat haastatteluissa käyttämiäni teemoja laajemmalle. Etsin taulukon 1 esimerkin mukaisesti aineistostani seuraavia kokonaisuuksia: naisten kouluttautuneisuus ja lähtökohdat työelämään, miesten kanssa työskenteleminen, työtehtävät, asenteet, syrjintä ja tulevaisuus. Teemoittelun jälkeen tulosten kirjoittaminen oli sujuvaa ja tietyt lainaukset ja huomiot oli helppo koota teemojen mukaisten otsikoiden alle.

(Taulukko 1; Aineiston teemoittelu)

Kommentit	Alkuperäinen aineisto	Teemat
Tietää, mitä haluaa isona tehdä, unelma.	<i>Mä jo teini-iässä joskus 14-vuotiaana päätin, että mä haluan poliisiksi. Silloin se olikin semmonen ihan selkeä, että sitä kohti lähetään. (--)</i>	Kouluttautuneisuus/ Lähtökohdat työelämään
Nuorten ihmisten ajatusten ja mahdollisuuksien pienentäminen.	<i>Mun lukion opolla on hyvinkin suuri rooli siinä, että minkä takia tää mun kouluun hakeutuminen meni tällaisen mutkan kautta. Eli, kun olin saanut tämän idean, että haluan ehdottomasti poliisiksi ja siitä sitten suu vaahdossa kaikille kerroin ja muun muassa opolle, niin hän silleen hienovaraisesti liu'utti pöydän pintaa pitkin rikosseuraamusalan esitteitä, et voisiko tämä kuitenkin olla sulle parempi.</i>	Tulevaisuus Asenne Syrjintä

Ensimmäisen analyysivaiheen jälkeen, minun oli helppo toteuttaa myös narratiivinen analyysi. Narratiivisessa analyysissä luodaan uudet kertomukset aineiston kertomusten pohjalta. Tässä menetelmävaiheessa ei siis kategorisoida aineistoa kovinkaan jyrkästi, vaan uusilla luoduilla kertomuksilla pyritään esittämään aineistosta esille nousseita aiheita, teemoja ja motiiveja. (Heikkinen 2015, 160.) Näiden luotujen narratiivien tarkoituksena on tuoda esille, minkälaisia erilaisia naisia mahdollisesti työskentelee miesvaltaisilla aloilla. Luomani tarinat kertovat neljän eri naisen lapsuudenhaaveista, urapoluista, kouluttautuneisuudesta sekä heidän tavoistaan toimia töissä ja työyhteisöissä. Esi-merkkikertomusten ei tarvitse olla suoria kopioita jo kerrotuista tarinoista ja ne ovatkin muodostuneet hyvin abstraktisti aineistoni eri osista. Nimesin tarinat keksimieni naisten työidentiteettien mukaan.

4.6 Eettisyys ja luotettavuus

Erityisesti tutkimuksen metodologisessa osassa on paljon sellaisia merkittäviä kohtia, joissa eettisyys ja luotettavuus tulee ottaa huomioon. Haastattelut, niistä syntyvä aineisto sekä tutkijan tekemät valinnat heijastuvat lopulta kaikki tutkimuksen tuloksissa, millä voi olla suurikin merkitys esimerkiksi tutkimuksen hyödyntämisessä tulevaisuudessa.

Koska laadullisessa tutkimuksessa aineisto voi olla ulkopuoliselle hyvinkin epämääräinen, ja perustua joissain tapauksissa pelkästään tutkijan muistiinpanoihin, tulee tutkimuksen eri vaiheet ja valinnat avata ja esitellä perustellusti. Tutkimuksen luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä lisääkin erityisesti se, että lukija ymmärtää, mitä tutkija on mahdollisesti ajatellut ja miten hän on päätenyt tekemiinsä valintoihin. (Koppa 2010.) Myös Tuomi ja Sarajärvi (2004) toteavat tutkimusprosessin kuvaamisen tärkeäksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden osa-alueeksi (Tuomi & Sarajärvi 2004, 135–139). Tässäkin tutkimuksessa olenkin siis pyrkinyt analysoimaan ja kirjoittamaan tulokset mahdollisimman selkeästi.

Tiedostan, että haastattelemani naiset työskentelevät erittäin kiireellisissäkin ammateissa, joten heidän minulle varaamansa aika olikin erittäin arvokasta. Ilokseni sain kokea, kuinka kaikki, jotka mukaan pyysin, myös osallistuivat. Koska nämä naiset ovat omalla alallaan selkeää vähemmistöä, pidin erittäin tärkeänä suojella heidän anonymiteettiaan. Sen vuoksi, poistin kaikki henkilötiedot, kaikki lauseet, mitkä viittasivat tunnistettaviin tietoihin sekä kaikki sellaiset kohdat naiset kertomuksista, joista lukija voisi päätellä naisten henkilöllisyyden. Näillä paitsi noudatan hyvää tieteellistä käytäntöä, myös kunnioitan naisten toivomusta siitä, ettei heidän henkilötietojaan tule missään esille.

Ennen haastatteluiden toteutusta, lähetin kysymyspatteriston tutkimushenkilöilleni heidän niin halutessaan sekä pyysin tutkimuslupiin allekirjoitukset. Koska suurin osa tutkimushenkilöistäni asui eri paikkakunnalla kuin minä, myös sähköisesti allekirjoitetut tutkimusluvat hyväksyin. Ennen haastatteluja luonnollisesti myös pyysin luvan niiden nauhoittamiseen ja kerroin jokaiselle tutkimushenkilölleni, että halutessaan heidän ei tarvinnut vastata sellaisiin kysymyksiin, jotka tuntuivat sopimattomilta. Jokainen haas-

tateltavani sai myös esittää minulle tarkentavia kysymyksiä. Sovimme myös muutaman tutkimushenkilöni kanssa, että lähettäisin heille tutkielmastani luettavaksi ne kohdat, joissa lainaisin heidän kertomuksiaan. Näin he pystyivät vielä itse varmistamaan, ettei mukana ollut sellaista, mistä heidät voisi tunnistaa. Osa tutkielmani naisista halusi myös lukea pro gradu ni sen valmistuttua, joten lupasin lähettää sen myös heille. Olen siis noudattanut kaikessa vuorovaikutuksessa avoimuuden periaatetta parhaani mukaan.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan positio on hyvin subjektiivinen johtuen tutkijan omien kokemusten, ennakkokäsitysten sekä oletuksien vaikutuksesta tutkimuksen kulkuun. (Puusa & Kuittinen 2011, 167–168.) Tämän vuoksi tulostulvussa olen esimerkiksi kirjoittanut tietoisesti paljon lainauksia haastatteluista, sillä niissä kuuluu parhaiten arvokkaiden tutkimushenkilöitteni ääni. Tämän lisäksi suorat, muokkaamattomat lainaukset osoittavat, että litterointi on tehty oikaisematta.

5 Naisten kokemuksia miesvaltaisilta aloilta

Vaikka analyysivaiheessa laajensin alkuperäisiä teemoja, tutkimukseni tulokset jakautuvat niiden teemojen mukaan, joilla jaottelin haastattelukysymysteni rungon. Esitetyillä kysymyksillä hain ennen kaikkea vastauksia tutkimuskysymykseeni eli siihen, miten naiset kokevat sukupuolen mukaisen segregaaation omalla, miesvaltaisella alallaan.

Ensimmäisessä kysymyspatteristossa kartoitin naisten lähtökohtia opiskelu- ja työelämään. Kysymyksiä esitin muun muassa kodin ja opinto-ohjaajan kannustuksesta sekä heidän ammatinvalinnoistaan. Toisella kysymyspatteristolla selvitin naisten kokemuksia työelämästä, työnkuvasta ja tehtävistä sekä ylipäätään heidän työyhteisönsä jäsenyydestä. Näistä muodostui tuloslukuni ensimmäinen alaluku ja ensimmäinen teema.

Koska eri ihmisten asenteet ja ennakkoluulot sekä syrjimistapaukset nousivat monen teeman yhteydessä esille, irrotin ne eri otsikoiden alle ja esittelen tulokset niiden mukaan tulosluvun seuraavissa alaluvuissa. Lopuksi halusin vielä tietää, miten naiset toivoisivat, että heidän työnsä muuttuisi tulevaisuudessa. Kysyinkin vielä viimeiseksi, miten he kokevat ja näkevät naisten aseman Suomen työmarkkinoilla, heidän omalla alallaan tai heidän omassa työyhteisössään. Näistä vastauksista muodostui tulosluvun neljäs alaluku ja neljäs teema. Kappaleen lopussa esittelen narratiivisen analyysin tuloksena syntyneet naisten työnarratiivit.

5.1 Töissä ja työyhteisöissä

Tutkimushenkilöitteni kokemukset töistä ja työtehtävistä olivat kysyttäessä hyvin positiiviset. Kaikki mainitsivat työnsä olevan mielenkiintoista, haastavaa, monipuolista ja osa mainitsi työskentelevänsä myös kutsumusammattissa tai maailman parhaassa työssä. Haastateltaviltani kysyttäessä, miten he olivat päätyneet kyseiseen ammattiin ja olivatko he saaneet nuorempana kannustusta tai tukea aikuisilta, moni joutui pohtimaan muun muassa oman opinto-ohjaajansa johdattelevaa toimintaa.

Mä jo teini-iässä joskus 14-vuotiaana päätin, että mä haluan poliisiksi. Silloin se olikin semmonen ihan selkeä, että sitä kohti lähetään. (--) Mun lukion opolla on hyvinkin suuri rooli siinä, että minkä takia tää mun kouluun hakeutuminen meni tämmöisen mutkan kautta. Eli, kun olin saanut tämän idean, että haluan ehdottomasti poliisiksi ja siitä sitten suu vaahdossa kaikille kerroin ja muun muassa opolle, niin hän silleen hienovaraisesti liu'utti pöydän pintaa pitkin rikosseuraamusalan esitteitä, et voisiko tämä kuitenkin olla sulle parempi. (Vanhempi konstaapeli)

Muistan vielä, olikohan se lukiossa, kun sanoin opolle, et kun ehdotin semmosia ammatteja, kun palomies ja upseeri, niin se opo sano et no mutta se ei kyllä ole mahdollista. Et se oli sellanen pessimisti siinä. (Majuri)

Ongelma ei ole yksiselitteinen, mutta se on tunnistettu osana Suomen vahvaa ammattialojen segregatiota. Näissä tapauksissa opinto-ohjaajien ajatukset ovat olleet vahvasti työelämän segregaatian mukaiset. Taustalla on saattanut vaikuttaa myös heidän henkilökohtaiset käsityksensä siitä, mikä voisi olla poliisin, palomiehen tai upseerin urasta haaveileville tytöille parempi vaihtoehto. Segregaation purkamisen edistämiseksi muun muassa Potentiaali-hankkeen avulla kehitetäänkin sukupuoli- ja kulttuuritietoisien ohjauksen toimintamallia opetus- ja ohjaushenkilöstölle, jotta opinto-ohjaajia ei tulevaisuudessa ohjaisi niin voimakkaasti heidän omat käsityksensä siitä, mikä oppilaille olisi sopivaa ja mikä ei (Michelsson 2012; Pitkänen, Juutinen & Minkkinen 2020).

Se oli muuten mies opo, jos sillä on enää mitään merkitystä mihinkään, mut et jotenkin mun on vaikea nähdä sitä, että se olis tehnyt samaa pojalle. (Vanhempi konstaapeli)

Kun tiedustelin tutkimushenkilöiltäni, miten he olivat päätyneet kyseiseen ammattiin, suurin osa naisista oli haaveillut urastaan jo lapsena. Kukaan ei myöskään ollut kokenut kotoa minkäänlaista painostusta, pikemminkin kannustusta siihen suuntaan tai sille alalle, mikä tuntuisi kiinnostavimmalta. Perheen sekä muiden läheisten ja valmentajien tuki

koettiin erittäin merkitykselliseksi ja moni näistä naisista nostikin esille itselleen ja uralleen tärkeitä henkilöitä.

Koen, että mä oon ollut hyvässä valmennuksessa ja kiitollinen siitä, minkälaisia ihmisiä on ollut ympärillä, että he on kyllä tukenut ja vienyt eteenpäin. (Jääkiekkoilija)

Suurin osa tutkimuskysymyksistä keskittyi naisten työelämään ja työarkeen. Näiden toisessa patteristossa olevien kysymysten tarkoituksena oli saada vastauksia siihen, miten naiset kokivat oman sukupuolensa heidän työssään ja minkälaisia tehtäviä naiset tekivät tai puolestaan jättivät tekemättä siksi, että olivat naisia. Koska naisten koulutuksen lisääminen on ongelma maailmanlaajuisesti (Yellen 2020, Chamie 2018, kts. myös Saryal 2014, 49–53) ja koska naisten jatkokoulutukseen kannustaminen on myös Suomessa tarkkailun alla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19), otin nämä asiat huomioon myös tässä yhteydessä.

Kun kysyin naisilta, minkälaista on työskennellä miesvaltaisella alalla, suurin osa tiedosti olevansa vähemmistöä, muttei ollut ajatellut asiaa enää pitkään aikaan. Vastaukset eivät eronneet, vaikka naisten työurat olivat olleet eri pituisia.

Tykkään kyllä. Tykkään tästä selkeästä johtamisesta ja suoraviivaisuudesta, tosin kyllähän miehetkin osaa olla todella monimutkaisia, että miehiäkin on todella monenlaisia. Et eihän kaikki johtaminen miesvaltaisella alalla ole ihan suoraviivaista ja selkeätä, et on myös paljon naisjohtajia, jotka on paljon selkeempiä ja kovempia ikään kuin miehet. (Majuri)

Mie olen kokenut silleen, et se on tosi mielenkiintoista, antoisaa ja hirveän helpoo työskennellä miesten kanssa. Siihen (työhön) tulee erilaisia näkökantoja, sit on erilaisia tilanteita, mitä me kohdataan töissä niin me tarvitaan naisia, me tarvitaan miehiä. (Rikosylikonstaapeli)

Onhan tää niin sanotusti aika kova koulu tietyllä tapaa käyty näiden vuosien aikana ihan niinku tuolla henkisellä tasolla enemmänkin. (Vartija)

Mä en edes tiedosta, että mä työskentelen miesvaltaisella alalla, mut et jos sitä nyt vertaa siihen, et minkälaista se oli sitten naisvaltaisella alalla, niin siihen nähden miesten kanssa se toiminta on suoraviivaisempaa ja selkeämpää. Mutta ei se oo semmonen asia, mitä mä mietin päivittäin tai viikoittain. (Vanhempi konstaapeli)

Vastauksissa käy ilmi, miten helposti naiset osasivat kertoa, minkälaista on työskennellä miesten kanssa ja millä tavoin se poikkeaa naisvaltaisella alalla työskentelystä. Suurimmalla osalla tutkimushenkilöistäni oli kuitenkin kokemusta myös tasa- tai naisvaltaisilta aloilta. Tutkimushenkilöni eivät kuitenkaan myöntäneet, että ajattelisivat kovinkaan usein olevansa vähemmistöä, mutta ovat silti hyvin tietoisia siitä, millä tavalla erilaista työskentely miesten kanssa on.

Vaikkakin miesten kanssa työskentely koettiin suurimmaksi osaksi pelkästään positiivisena, ei kukaan tutkimushenkilöistä maininnut, että olisi juuri sen takia hakeutunut miesvaltaiselle alalle. Haastatteluiden edetessä naisten vastauksista sen sijaan kävi ilmi heidän omat intressinsä alaansa kohtaan, eikä niihin ollut vaikuttanut se, että ne olisivat erityisen miehisiä aloja. Naisten vastauksia tukee suomalaisten naisten työhistoria ja suhtautuminen omaa tulevaisuuttaan tai itseään kiinnostavia asioita kohtaan; (Utrio 2006, 308.) jokainen on halunnut kouluttautua juuri siksi, mikä on kiinnostanut ja edennyt sitkeästi sitä kohti.

Seuraavaksi kysyin, kokivatko tutkimushenkilöt, että heidän työssään olisi joitain sellaisia tehtäviä, joita he tekivät, koska olivat naisia. Suurin osa vastaajista ei kokenut, että heidän työtehtävänsä olisi suunniteltu sopiviksi sukupuolen mukaan. Muutama naisista kuitenkin tiedosti, että erilaiset työtehtävät tai tilanteet ikään kuin vaativat tietyllä tapaa jommankumman sukupuolen edustajaa.

Kentällä esimerkiksi, jos saattoi olla vaikka raiskausepäily ja mentiin paikalle niin sitten jos siellä oli montakin partioo niin minä puhutin sitä naisuhria, koska olin nainen niin se on silloin helpompi. (Vanhempi konstaapeli)

”Jos sulla on siinä itkevä nainen, niin kyllä siihen lähtökohtaisesti naisvartija menee.” ”Entä jos on itkevä mies?” ” No tuota. Sitten niin, hyvä kysymys! Se varmaan riippuu siitä työparista.” (Vartija)

Vastauksissa korostuu hyvin se, kuinka tehtäviä toisaalta ei tehty omalla sukupuolella, mutta kuitenkin eteen oli tullut sellaisia tehtäviä, jotka naiset kokivat luonnollisemmaksi tehdä. Enää ei kuitenkaan vallalla ole se, että vain naiset keittäisivät kahvihuoneessa kahvia tai täyttaisivät tiskikonetta, mutta sekin koettiin enemmänkin sukupolvi- kuin sukupuoliäjätteluna.

Sä naisena lähdet hoitamaan jotain asiaa aika silleen sujuvasti, vaivihkaa, koska se on niin luontevaa sulle, koska sinä olet nainen, mutta sitähan ei tarvi ääneen sanoa... varmasti on sellaisia pikkujuttuja, mitkä mä hoidan, koska mä koen, että ne hoituu multa tosi kätevästi. Mutta nää ei oo missään nimessä negatiivisessa mielessä. (Majuri)

Ei ainoastaan semmonen sukupuolijuttu vaan ehkä enemmänkin sukupolvijuttu, että 10–15 vuotta sitten ehdottomasti se oli silleen et no mehän (miehet) ei tässä kahvia laiteta tippumaan. (Kirkkoherra)

Eteen oli tullut myös tilanteita, ettei työyhteisön miehet olleet kokeneet, että pystyisivät tai soveltuisivat välttämättä kovin hyvin joihinkin tiettyihin työtehtäviin. Osittain sitä oli perusteltu sillä, että jotkut työtehtävät tai jopa yksiköt sopivat paremmin naisille kuin miehille, vaikka miesvaltaisesta alasta olisikin kyse.

Lapsirikostutkinta, siihen ei miehiä millään meinata ensinnäkään saada tai niitä ei edes ehdoteta, et se luonnostaan oletetaan et se on naisen tehtävä ja minä

olen kyllä täysin eri mieltä. Et toki kaikki asiat pitää ottaa huomioon, mutta ihan siinä missä nainenkin, niin mies pärjäisi lasten kanssa. (Rikosylikonstaapeli)

Vastauksissa korostui työelämän segregaatiomainen piirre töiden soveltuvuudesta sekä omat henkilökohtaiset tai yhteiskunnalliset ajatusmaailmat siitä, mitkä tehtävät ovat sopivampia naisille kuin miehille. (Tanhua 2012, 21–22.) Vastaavanlaiset tilanteet ovat juuri niitä, joihin työelämän segregaation purkamisessa muun muassa tähdätään (Teräs 2005, 7).

Tämän jälkeen kysyin, kokivatko tutkimushenkilöt, että heidän työssään oli puolestaan joitain sellaisia tehtäviä, joita he eivät voineet tehdä, koska olivat naisia. Tähän lähes kaikki naiset vastasivat, ettei sellaisia ollut. Vaikkei joukossa ollut varsinaisia tehtäviä, joihin naiset eivät olisi kyenneet, eräs vastaajista kuitenkin myönsi, ettei hänen työnjälkeensä aina luotettu.

Aina ei luoteta, eikä anneta tehdä tai jos olet tehnyt jotain niin osaltaan ehkä siks, koska olet nainen, niin tehdään uudestaan perässä. Tietyllä tavalla se on kuitenkin ehkä sit semmonen vanhan kansakunnan ajatus, jos ymmärrät, mitä haen. Sillon kun kaikki vartijat oli sellasia 200-kilosia. (Vartija)

Tässäkin vastauksessa paremmin esiin nousee sukupuoliroolituksen sijaan se, että vastaajan työn varmistajana on ollut vanhemman sukupolven ihminen. Vastaus vahvistaa sitä, kuinka aikaisemmin esimerkiksi naispoliiseilla tai naisupseereilla on ollut eri työtehtävät kuin miehillä. (Jansson & Kari 2018, 473–476.) Vaikka näin ei ole ollut enää moneen vuoteen, on siitä saattanut jäädä iältään vanhemmalle miehelle ajatus, ettei nainen vain yksinkertaisesti voi tehdä jotain annettua tehtävää siinä missä mies.

Osa naisista tiedosti joidenkin työtehtävien tai esimerkiksi erikoisjoukkojen fyysiset vaatimukset naisille hyvin vaativiksi, mutta niihin hakeutuminen ei jäisi kuitenkaan sukupuolesta kiinni. Naiset halusivat näitä asioita pohtiessa nostaa esille myös sen, että oma fyysinen kunto pitää tiedostaa, eikä erikoisjoukkoihin pääsemättömyydestä voisi sukupuoltaan syyttää, vaan yksinkertaisesti sitä, ettei ole sinne välttämättä sopiva.

Karhussa ei tiettävästi ole yhtään naista, mutta ei siinä sukupuolella ole mitään tekemistä, vaan sillä fysiikalla. (Vanhempi konstaapeli)

Tämän teeman viimeisessä osassa kysyin naisten jatkokoulutusmahdollisuuksista sekä siitä, oliko kannustusta sen suuntaan tullut oman esimiehen suunnalta. Jokaista tutkielmaani osallistunutta naista oli kannustettu etenemään urallaan, annettu vastuuta tai kehoitettu jatkokouluttautumaan omien intressien mukaan. Tämä poikkeaa vahvasti Sosiaali- ja terveysministeriön (2010) teettämästä ja Valioneuvoston tekemästä selonteosta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Selonteossa haasteena on nähty yli kymmenen vuotta sitten naisten huonommat jatkokoulutusmahdollisuudet, (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19) mutta sen osalta ainakin näiden naisten kohdalla selonteko ei enää pidä paikkaansa. Toki, tässä yhteydessä tulee ottaa huomioon myös se, että nämä naiset työskentelevät miesvaltaisilla aloilla.

Siis tosi hyvin on (kannustettu)! Koko ajan kehityskeskusteluissa ja tämmösissä niin kysellään, onko jotain semmosta suuntaa, mihin haluaisi lähteä tai että missä itensä näkee jatkossa. Koko ajan on kannustettu ja annettu vastuuta. (Kehitysinsinööri)

No kyllä kun ite tuli niin nuorena esimerkiksi maajoukkueympyröihin, niin kyllä on saanut tosi paljon niiltä kokeneemmilta pelaajilta apua ja tukea aina. Ja siis koen olevani hyvässä tai oon ollut hyvässä valmennuksessa et tosi vahva se tuki-verkko nykyisiä ja entisistä valmentajia, jotka on aina potkinut eteenpäin. (Jääkiekkoilija)

Jatkokouluttautumisen suhteen näitä naisia on auttanut heidän oma tahtonsa ja kiinnostus sekä se, että he myös työskentelevät aloilla, joissa eteneminen on lähes väistämätöntä. Tosiasia on kuitenkin se, että naisia on edelleen vähemmän johtotehtävissä, vaikka he ovat tänä päivänä korkeakoulutetumpia miehiin verrattuna. (Tilastokeskus 2019b; Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 32.)

5.2 Kohdatut asenteet ja ennakkoluulot

Toisten ihmisten asenteista miesvaltaisilla aloilla työskenteleviä tutkimushenkilöitäni kohtaan en esittänyt kuin yhden kysymyksen. Asenteita pohdittiin kuitenkin myös muiden kysymysten kohdalla. Tutkimushenkilöistä poikkeuksen tekee ammattijääkiekkoilija, joka pelaa naisten joukkueessa, mutta treenaa ja on treenannut aina myös miesten kanssa. Tästä syystä muotoilin hänelle puolistrukturoidun haastattelun sallimien mahdollisuuksien mukaan kysymyksen siitä, mitä mieltä hän on, kun puhutaan jääkiekosta ja naisjääkiekosta. Vastauksen liitin tähän asennelukuun.

Tähän on niin kasvanut, kun on pelannut niin kauan, että tietyllä tavalla ne kaikki tuulimyllyt on itse kääntäny omalle puolelle. Meillä on viä siinä paljon tehtävää, että se arvostus kasvaa, mutta sanotaanko, että viimeisen 5 vuoden aikana niin asiat on mennyt tosi paljon eteenpäin. (Jääkiekkoilija)

Jääkiekkoilija pohti miesten asennetta omaa sukupuoltaan kohtaan myös muiden kysymysten yhteydessä. Vastauksessaan hän kertoi, että on joutunut todistelemaan omaa motivaatiotaan sekä osaamistaan urheilijana, mutta on kuitenkin erittäin tyytyväinen siihen, että on onnistunut kumoamaan miesten ennakkoluuloja.

Sun on lunastettava joka päivä sillä sun omalla tekemisellä se sun oma paikka, ja sitähan miehet eivät koskaan joudu tekemää. Mutta että yhtä palkitsevaa se on joka kerta, kun näät heidän silmissään, et ei hitto et toihan tekee ihan tosissaan tota hommaa ja et sehän on hyväkin tossa. (Jääkiekkoilija)

Kun tiedustelin naisilta heidän kokemuksiaan asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden tai kilpailijoiden asenteista, oli kokemukset suurimmaksi osaksi olleet miellyttäviä. Joukkoon mahtui kuitenkin myös selkeästi sukupuoleen kohdistunutta negatiivista asennetta ja ennakkoluuloja.

Kyllä sieltä ihan kaikki on kuunneltu niin huorasta lutkaun, kun läskistä blondiksi tai ihan kaikki siltä väliltä. (Vartija)

Semmosta häirintää ja semmosta mikä liittyy nimenomaan naiseen ja ulkonäköön, et kyllähän miespoliisitkin sitä kuulee välillä naispuolisilta asiakkailta, mutta joo, hyvin paljon ylipäättään epäasiallista kommentointia, mikä liittyy siihen naiseuteen. (Vanhempi konstaapeli)

Joskus silloin alkuaikoina on kuullut, että noh hyvinhän se (pappistyö) sujuu tytöltäkin. (Kirkkoherra)

Vartijan ja vanhemman konstaapelin kokemukset ovat rikosoikeuden ulkopuolelle jäävien asianosaisten kokemuksia vihapuheesta ja jopa misogyniasta. Kuten tässäkin, vihapuheen tavoitteena on tuottaa jollain tavalla sen uhrille häpeää sekä onnistuessaan hiljentää sen kohde. (Brison 2013.) Myös Suomessa sosiaalisen median myötä vihapuhe on lisääntynyt ei pelkästään verkossa, vaan myös lähivuorovaikutuksessa. (Saresma, Karkulehto & Varis 2020, 225). Ongelmana usein on se, etteivät ihmiset tunnista, mikä on jopa rangaistavaa vihapuhetta ja mikä oma henkilökohtainen mielipide.

Kokemuksissa heijastuu selvästi myös rakenteellinen misogynia, sillä naiset kertovat, kuinka kommentointi on kohdistettu nimenomaan heidän sukupuoltansa kohtaan, joko halveksittavasti tai väheksyen, kuten kirkkoherran kertomassa tapauksessa. Misogyniasa ongelmallista on erityisesti se, ettei sitä harjoittava ihminen edes ymmärrä ajattelevansa väärin. Hän helposti oikeuttaa haukkumisen, koska on oppinut ajattelemaan, että nainen on huonompi, heikompi ja poikkeus miehisellä alalla. (Hinkula 2021.)

Misogyniaksi ei luokitella pelkästään vihaa naista tai naisia kohtaan, vaan sen ongelmallisuudet piilevät hyvin vahvasti myös suomalaisessakin kulttuurissa sekä ylipäättään ihmisten ajattelutavoissa. Kun ihmiset pitävä muita alistavaa ajatusmaailmaa oikeana, ei kohteella ole väliä. Huomaamattaan vihapuheeseen ja toista alentavaan käytökseen saatetaan vahingossa tai tahallaankin sortua myös naiset naisille. (Saresma, Karkulehto & Varis 2020, 225–226.) Kehitysinsinöörillä oli kokemus vastaavasta.

*Tämä, missä itse teen töitä ja keitten kans, niin ne on ottanut mut kyl tosi hyvin vastaan, et ehkä enemmän huomaa sitä, et toiset naiset voi olla vähän sillee, että mitäs vi****? (Kehitysinsinööri)*

Tutkimushenkilöillä oli kokemusta myös eri kulttuureista tulevien henkilöiden ennakkoluuloista tai ymmärtämättömyydestä kohdistuen selvästi heidän sukupuoltaan ja ammattitaitoaan kohtaan. Aiheesta on kuitenkin tehty hyvin vähän tutkimusta Suomessa, sillä suurin osa tämän aihealueen tutkimuksista keskittyy maahanmuuttajien kokemuksiin suomalaisista, eikä päinvastoin.

Huomaa, että semmoisia just joissain kulttuureissa ehkä, missä suhtaudutaan naisiin eri tavalla kuin suomalaisessa kulttuurissa, niin siinä ne erot näkyy. (Vanhempi konstaapeli)

Vastaukset myötäilevät kuitenkin Mölsän ja Tiilikaisen (2017) artikkelia, jossa he ottavat kantaa, kuinka toisesta kulttuurista olevan ihmisen kanssa sukupuoliroolit tulisi ottaa huomioon. Aiheesta on tehty paljon myös ohjeistusta muun muassa hoitohenkilökunnalle. (Mölsä & Tiilikainen 2017, 451–456; Korpela & Reponen 2017.)

Intia on yks tämmönen kumppanimaa, että sinne on sanottu suoraan mullekin, et jos pystyy välttämään työmatkoja niin kannattaa välttää, et siä ei ehkä naisena oo paras mahdollinen olla. Et todennäköisesti siellä ei suostuta edes kättelemään tai tekemään töitä sun kans. (Kehitysinsinööri)

Tämä kokemus on linjassa Intiasta tehtyjen tutkimusten kanssa, joissa naisten asema nähdään niin koulutuksen kuin työmarkkinoidenkin kentällä hyvin vähäiseksi ja jopa surkeaksi. Koska naisia ei ole totuttu näkemään työelämässä samoissa töissä tai korkeissa asemissa, on myös ulkomaalaisiin kauppakumppaneihin suhtautuminen hankalaa. (Saryal 2014, 49–53.) On kuitenkin huomioitava, että kyseessä on vain yksi esimerkki, yhdestä näkökulmasta ja yhdestä tilanteesta, eikä koko maan tai sen asukkaiden suhtautumista voida leimata yhden kokemuksen perusteella tai tutkimuksen.

5.3 Naisten kokema syrjintä

Sukupuoleen kohdistuva syrjintä on Suomessa laitonta. (Tasa-arvolaki 1329/2014.) Siitä huolimatta kaikki muut paitsi yksi tutkimushenkilöstäni oli kysyttäessä kokenut työ-elämänsä aikana syrjintää, kiusaamista tai seksuaalista häirintää. Sijoitin kysymyksen syrjinnästä tarkoituksella haastatteluni loppupäähän, jotta saisin mahdollisimman hyvän kuvan haastateltavistani ennen kysymystä. Tämä siitä syystä, että ymmärrän kysymyksen arkaluontoisuuden ja halusin haastattelujen edetessä luoda itsestäni ja tilanteesta vielä luotettavamman. Vaikka suurin osa haastattelemistani naisista oli kokenut jonkin asteista syrjintää tai muuta edellä mainittua, oli heidän silti vaikea ilmaista tapahtuneen vakavuus. Moni heistä vähätteli kokemustaan.

Kyllä se varmaan lasketaan syrjinnäksi se semmonen kiusaaminen, mikä oli ihan uran alkupuolella. Se johtui siitä, että se oli niin uutta, kun mä oon ollut ihan ensimmäisiä naisia niin epävarmoilla miehillä oli välillä hyvin vaikeeta. (--) Mutta se oli silloin 20 vuotta sitten, silloin, kun ei osattu vielä toimia. (Majuri)

No tuota rehellinen vastaus on, että kyllä ja mä mietin, miten mä tämän asian sinulle tuon, mutta tuon nyt suoraan. (--) Ei ole ollut minkäänlaisia perusteita siihen, että mie en oo koskaan päässy vakituisesti työskentelemään kentällä. Mulle on annettu määräaikaishuuksia, mutta ei vakituista virkaa. Hain virkaa, mutta viran sai mies, viran sai myös sen jälkeen mies. Kumpikin oli virkaiältään minua nuorempia ja vähemmän koulutettuja, elikkä rehellisesti, niin siinä asiassa kyllä erittäin paljon syrjitty. (Rikosylikonstaapeli)

Rikosylikonstaapelin kokemus on erittäin yleinen ja kertoo edelleen siitä, kuinka naiset työskentelevät todennäköisemmin määräaikaishuuksissa, kuin miehet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19.) Aiheesta arvan tekee myös se, ettei tässäkään tapauksessa työntekijä ole saanut mitään syytä suoralle syrjinnälle. Havaittavissa on siis se, kuinka ongelma ei poistu, vaikka nainen työskentelisi miesvaltaisella alalla, vaan sen sijaan saattaa korostua vielä enemmän.

Naisten määräaikaissuusia ei välttämättä ole perusteltu heille itselleen täysin totuudenmukaisesti, mutta työnantajat saattavat pitää niitä esimerkiksi liiketoiminnalleen jopa oikeutettuina. Naisten mahdolliset äitiyslomat sekä hoitovapaat ovat aina työnantajalle lisäkulu, mikä saattaa olla yksi suurimmista syistä siihen, että naisten vakinaistaminen nähdään ongelmallisempänä kuin miesten. (Sutela 2013, 26.) Työnantajat eivät kuitenkaan suostu sanomaan tätä ääneen, sillä silloin se voitaisiin luokitella Suomen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) puitteissa syrjinnäksi.

Toinen syy voi olla se, että naiset ajatellaan sopivan joihinkin tiettyihin tehtäviin paremmin, kun toisiin (Syrjäläinen & Kujala 2010, 30). Tutkimushenkilöistäni rikosylikonstaapelilla oli myös tästä kokemusta.

On koettu, että oon hyvä rikostutkija ja sitte on yritetty väkisin muokata musta tietynlaista tutkijaa. (Rikosylikonstaapeli)

Nämä työelämän segregaatiota kasvattavat ajatusmallit tulisi ehdottomasti kitkeä myös niissä tapauksissa, kun naiset työskentelevät miesvaltaisilla aloilla. Ei ole oikeudenmukaista, että naiset tekevät ne naisellisimmat työt, tai heitä ohjataan niihin ylläpidettyihin hierarkialuokkiin, joita ylhäältäpäin ohjaillaan. (Karkulehto, Saresma, Harjunen & Kantola 2012, 18.)

Merkittävä tasa-arvoa heikentävä, mutta tunnistettu ongelma suomalaisessa työelämässä on naisten selvästi alhaisemmat palkat (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19; Keski-Petäjä & Witting 2018). Naiset saattavat saada matalampaa palkkaa, vaikka he työskentelisivät täysin samoissa tehtävissä kuin miehet tai jopa silloin, kun olisivat korkeammin koulutetumpia (Bergholm 2005, 5). Myös tutkimushenkilölläni oli vastaavasta kokemusta.

Luulin, että siinä oli virhe palkassa, kun se napsahti tilille ja ilmoitin vaan kevyesti, että tuli vissiin väärä palkka, että korjaatteko ens kuussa. No sitten kävikin ilmi, että se ei ollut ollenkaan väärä palkka ja siitä mä kävin sitten puolitoista

vuotta tappelua ja kylmän sodan tasa-arvovaltuutettua ja lakimiestä myöten. Lopulta voitin sen. (Kirkkoherra)

Seuraava syrjimiskokemus on esimerkki siitä, kuinka myös tutkimushenkilöni käsitys oli osittain jumissa patriarkaalisessa perustuksessa. Hän ei ollut aivan varma, oliko hän kokenut seksuaalista häirintää vai ei, koska hän vähätteli omaa kokemustaan. Hän mainitsi myös, että joku heikompi nainen olisi saattanut ottaa kokemuksen helpommin seksuaalisena häirintänä. Juuri siinä piilee häirinnän ja ei-häirinnän olemus; jos sitä joutuu pohtimaan, oliko se sitä, se yleensä on sitä. Ongelmaksi asia muodostuu siitä syystä, ettei seksuaalista häirintää ole Suomen rikoslaissa kriminalisoitu, joten tulkinta on aina niissä tapauksissa monimutkaista.

Varmaan olisin (kokenut), jos olisin herkempi tai jotenkin muunlainen niin joo ehkä täyttäis ne kriteerit, jos olisin tosiaan erilainen ihminen. (Vartija)

Tutkimushenkilöistäni vanhempi konstaapeli opiskeli töiden ohessa myös yliopistossa. Hänellä oli selkeä kuva siitä, mihin hän haluaa pyrkiä valmistuttuaan. Edelleen tänä päivänä ylimmissä johtotehtävissä on huomattavasti vähemmän naisia ja sen lasikaton³ tutkimushenkilöni haluaa rikkoa.

En koe, että olisin (kokenut syrjinää), mutta sanotaanko näin, että kun saan yliopistopaperit ja jossain vaiheessa lähdän hakeutuun tonne ylempiin tehtäviin, niin jos me käydään sitten uudestaan tää keskustelu. Veikkaan, että se vastaus on silloin eri. Poliisin johtotehtävissä on kuitenkin vielä tosi vähän naisia, niin mä veikkaan, että siinä kohtaa on enemmän semmosia lasiseiniä ja -kattoja. (Vanhempi konstaapeli)

Työelämän epätasa-arvo on siis uran alkuvaiheilla olevalle naiselle hyvin selvästi tiedossa. Hän kokee, ettei todennäköisesti pysty nousemaan urallaan yhtä helposti, kuin samassa asemassa oleva mies pystyisi. Tässäkin vastauksessa heijastuu työelämän seg-

³ Lasikatto-käsitteellä tarkoitetaan näkymätöntä, mutta vahvaa estettä, joka estää naisia etenemästä organisaatiohierarkiassa ylöspäin (Morrison & Von Glinow 1990, 200).

regaation perustavanlaatuinen ongelma; kun työalat on jaoteltu niin, että miesten aloilla eteneminen on helppoa, melkeinpä automaattista, niin henkilö, joka edustaa alan vähemmistöä ja sellaista, jota ei ole totuttu näkemään johtotehtävissä on automaattisesti heikommin etenevien joukossa. (Tanhua 2012, 24.)

5.4 Ajatuksia tulevaisuudesta

Haastatteluni viimeisimmässä kysymyspatteristossa kysyin ajatuksia ja kokemuksia haastateltavieni oman alansa tulevaisuudesta naisten näkökulmasta. Lisäksi kysyin myös heidän ajatuksiaan naisten työelämästä Suomessa. Moni vastaajista koki suomalaisten naisten työtilanteen positiivisena varsinkin heidän omilla aloillaan, mutta vastauksista oli myös huomattavissa tietynlaisia odotuksia tulevaisuudenkin suhteen. Näillä odotuksilla tarkoitettiin nimenomaan naisjohtajiin tai naisten työtehtäviin kohdistuvia muutoksia ja mahdollisuuksia.

Kun kysyin haastateltaviltani, minkälaisina he näkevät naisen aseman Suomessa, heidän omalla alallaan sekä heidän omissa työyhteisöissään, vastaukset olivat positiivisia ja odottavaisia. Vaikka kaikki vastanneista kokivat oman sen hetkisen työyhteisönsä todella hyväksi ja tasa-arvoiseksi, olivat naiset kuitenkin tietoisia siitä, mitä se on vaatinut.

Meidän organisaatiossa koko ajan mennään parempaan suuntaan, ja se että oletko mies vain nainen niin ei sillä ole enää merkitystä. (Rikosylikonstaapeli)

Kynnys hakea (koulutukseen) on pienentynyt ja ehkä nykyään pääseekin jo helpommin. Ei ole enää se, et jos siinä on mieshakija ja naishakija, et mies vaan pääsee, vaan naisillakin on jo mahdollisuus. (Kehitysinsinööri)

Kyllä mä näen, että se paranee (työelämän tasa-arvo) koko ajan. Et kaikki naiset, jotka haluaa tehdä uraa tai haluaa työskennellä, niin kyllä heille on siihen mahdollisuus. Sitte on vaan, et joissain ammateissa naiset ei vaan halua olla ja se on sen ammatin ongelma. (Majuri)

Monessa vastauksessa huomioitiin kuitenkin myös se, kuinka vähän naisia oli lopulta johtotehtävissä. Moni mainitsikin odottavansa, minkälaista johtamiskulttuuri tulee olemaan, kun naisia on enemmän korkeimmissa viroissa. Myös organisaatioiden hierarkiasta keskustelimme muutaman haastateltavan kanssa.

Toivoisin, että johtaviin asemiin tulisi enemmän naisia ja mä luulen, että se lisääntyy, koska koulutukseen hakeutuu nyt paljon enemmän naisia. (Rikosylikonstaapeli)

Mielenkiintoista sitten nähdä, miten se tämä organisaatio muuttuu, kun alkaa tulemaan naisia everstiportaaseen 10–15 vuoden päästä. Sillonhan se kulttuuri muuttuu taas ja otetaan askelia eteenpäin. (--) Johtamiskulttuuri varmaan muuttuu ehkä sallivammaksi tai monimuotoisemmaksi. En tiedä, se jää nähtäväksi. (Majuri)

Kokemukset toistivat sitä, kuinka naisten vähyys johtotehtävissä näkyy myös näiden naisten organisaatioissa. Samalla ymmärretään johtamistapojen erialaisuus, mutta vielä ei tutkimushenkilöni olleet varmoja, onko se hyvää, erilaista vai erilaista hyvää. Naisjohtajuutta on kuitenkin tutkittu jonkun verran ja näiden tutkimusten mukaan se on erilaisempaa kuin miesjohtajuus. (Hyvärinen 2016; Tukiainen & Villanen 2016, 34.) Johtajuuteen vaikuttavat kuitenkin myös monet muut asiat, joten sen arvioiminen pelkän sukupuolen perusteella antaisi vajavaisen ja väärän kuvan johtajasta ja johtajuudesta.

Tutkimushenkilöiden kokemuksissa ja mielipiteissä korostui edelleen vahvasti heidän työnsä sukupuolettomuus. Työtehtävistä riippuen, tärkeintä olisi löytää tehtäviin sopivia henkilöitä, niin naisia kuin miehiä.

Mä en itse kannata mitään sukupuolikiintiöitä, et mun mielestä tehtävään pitää valita semmonen henkilö, joka siihen sopii sukupuolesta riippumatta. Et jos löydetään hyvä tyyppi, joka sopii siihen tehtävään, niin sen tarvii siihen päästä. Ei vaan sen takia, et se on nainen tai mies. (Vanhempi konstaapeli)

Fysiikka pitää olla kunnossa, et sellanen realistinen käsitys siitä omasta toimintakyvystä eikä niin, että ajattelee että mä oon hyvässä kunnossa. Se todellisuus paljastuu sitten ihan toisenlaisena. (Majuri)

Tutkimushenkilöni tietävät olevansa alansa edelläkävijöitä sekä tietyllä tavalla suunnannäyttäjiä. Sen vuoksi viimeisenä kysyin heiltä, mitä he haluaisivat sanoa niille nuorille tytöille ja naisille, jotka miettivät omaa tulevaisuutta esimerkiksi joillain näistä aloista. Kysymyksen tarkoituksena oli saada naiset pohtimaan vielä kerran omaa työtansä, omaa polkuaan sekä omia valintojaan. Vastaukset olivat jälleen kerran haastateltavileni tyypillisiä; positiivisia, kannustavia ja rohkaisevia. Moni kommentoi vielä loppuun, kuinka haastattelu oli ollut mielenkiintoinen ja ennen kaikkea erittäin refleктоiva kokemus myös heille itselleen.

Ilman muuta kannattaa hakea, vaikka muut ihmiset ympärillä ei ehkä siihen kannustaisi niin kannattaa silti pitää päänsä. Ei se aina tarkoita sitä, et jos muut ajattelee, ettei siihen pysty etteikö siihen sit kuitenkin pystyis. (Vanhempi konstaapeli)

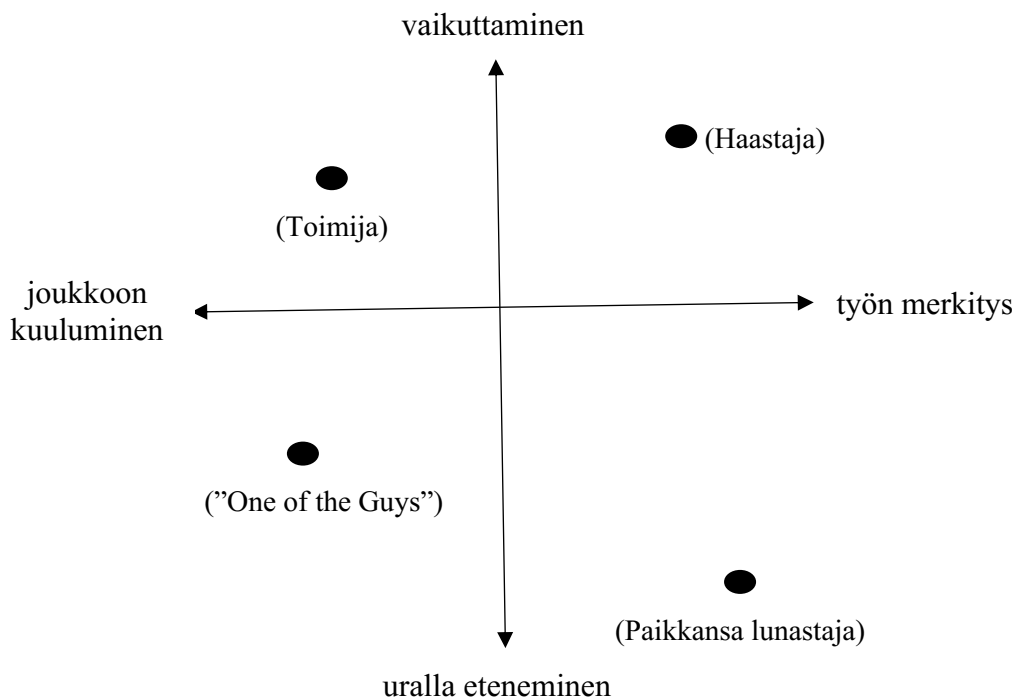
Kannustaisin kyllä kaikkia, ketkä vaan haluaa hakeutua. Ja myös johtamisen tehtäviin, koska ne on tosi kiinnostavia. Niissähän sitä kasvaa sitten myös ihmisen johtajana. (Kirkkoherra)

Usko omiin unelmiin, että kyllä kaikki on mahdollista nykypäivänä ja se, että jaksaa tietyllä tavalla unelmoida ja juuri siitä, mitä itse haluaa. Uskaltaa oikeasti heittäytyä sille, varsinkin jos puhutaan urheilusta niin, että uskaltaa laittaa kaiken likoon. (Jääkiekkoilija)

Olkaa rohkeita. Olkaa rohkeita ja pitäkää itsestänne huolta. (Vartija)

5.5 Naisten työnarratiivit

Seuraavat kertomukset ovat muodostuneet narratiivisen analyysin seurauksena. Koska tutkimus sijoittuu vahvasti tutkimushenkilöitteni työpaikoille, muodostin heidän kertomien narratiivien pohjalta neljä erilaista tyyppikertomusta naisten työminästä eli työnarratiivit. Työminät kertovat, minkälaisia henkilöt ovat, mistä he ovat nuorena unelmoineet ja miten he lopulta ovat päätyneet töihin miesvaltaiselle alalle. Ne kertovat myös heidän työn tekemisen tavoista sekä siitä, mitä ajatuksia suomalaisten naisten työelämä heissä herättää. Kaikki kertomukset ovat fiktiivisiä ja koottu eri narratiivien osista, eikä mikään niistä edusta suoraan kenenkään tutkimushenkilöni tapaa toimia tai ajatella. Kertomusten muodostumiseen vaikutti ensimmäisessä analyysivaiheessa luodut kategoriat, joiden avulla laadin myös koordinaatiston (Kuvio 1). Koordinaatiston teemat muodostuivat tutkimushenkilöitteni kerronnasta ja työnarratiivit sijoitin koordinaatistoon sen mukaan, kuinka vahvasti teemat kuuluivat naisten puheessa.



(Kuvio1; Narratiivien koordinaatisto)

5.5.1 Toimija

Toimijalle tärkeintä on itse työ. Hän tiedostaa olevansa ammatissaan naisena vähemmistää, muttei pidä sitä ongelmallisena, saati heikkoutena. Toimija kulkee urallaan työedellä aina sinne, mikä kiinnostaa eniten tai missä voi kehittyä parhaiten. Hänellä on tullut kotoa tiettyjä odotuksia, muttei hän ole vastannut niihin vanhempiensa toiveiden mukaan.

Toimijalle ei ole ollut lapsesta asti selvää, että hän haluaa työskennellä juuri jossain tietyssä ammatissa, vaan erilaiset valinnat, polut ja mahdollisuudet ovat vieneet häntä uralla ja elämässä eteenpäin. Hän on pitänyt kaikki ovet avoinna ja pitää mahdollisena myös sitä, että vaihtaisi vielä toistamiseen tehtävää tai ammattia kokonaan.

Tällainen henkilö haluaa tehdä työnsä aina kunniallisesti sekä itseään kehittäen. Hän ei pistä pahakseen, vaikka erottuisi naisena joukosta, muttei myöskään tee itse asiasta numeroa. Hän haluaa, että hänet otetaan ammattilaisena vastaan ja että hänelle osoitetaan kaikki ne tehtävät, mitkä hänelle kuuluu. Toimija ei pelkää tarttua uusiin haasteisiin, vaan osaa ottaa nekin aina mahdollisuuksina.

Työntekijänä tällainen henkilö on tehokas ja tarkka. Hän haluaa seisoa jokaisen päätöksen takana ja on valmis kantamaan vastuun onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan. Työyhteisössä hän on pidetty ja mahdollisena esimiehenä vaativa, mutta myös reilu palautteenantaja. Hän vaatii tehokasta työskentelyä, mutta niin ettei tehokkuus nouse työntekijöiden selkänahasta.

Toimijalle koko maailma on avoinna. Hän tiedostaa naisten vähemmistön joillain tietyillä aloilla, mutta pitää naisten uralla etenemistä itsestään selvyytenä. Hän ei suostu näkemään mitään tehtävää tai ammattia naisille mahdottomuutena, vaan tasa-arvon tulee toteutua poikkeuksetta.

5.5.2 ”One of the Guys”

Tämä nainen ei tee töitään sukupuoli edellä vaan ihmisenä, joksi hän on kouluttautunut. Hän tiedostaa kyllä selkeän vähemmistön ammatissaan, mutta ei halua tehdä siitä numeroa eikä näe sitä ongelmanakaan. Sukupuoli ei ole hänellä ajatuksissa, eikä se kuulu hänen puheessaan. Hän on koulutuksensa kautta oppinut kuulumaan massaan ja se sopii hänelle erinomaisesti. Hän ei missään nimessä halua erottua naisena, vaan pikemminkin suoritustensa tai saavutustensa myötä.

Uravalinta on ollut hänellä jo hyvin nuorena tiedossa, ja hän on päämäärätietoisesti kulkenut valitsemaansa tietä. Hänelle on valjennut jo hyvin varhain, minkälaisessa työympäristössä hän haluaa työskennellä ja on tarkoituksella etsinytkin elämäänsä aina sen suuntaisia harrastuksia ja ympärilleen saman henkisiä ihmisiä.

Hän ei ole joutunut todistelemaan asemaansa kenellekään uran edetessä, eikä hänen auktoriteettiaan kyseenalaisteta. Jos joskus hänen sukupuolensa onkin ollut esimiehelle ongelma, niin se on johtunut esimiehen kokemattomuudesta ja osaamattomuudesta. Johtajuudessa hän pitää suoraviivaisuudesta sekä selkeästä johtamisesta ja kokeekin, että niin naisissa kuin miehissä voi olla loistavia johtajia.

Tämä nainen haluaakin painottaa, kuinka hänen ammattiinsa ei sovellu sen paremmin miehet kuin naisetkaan, vaan työtä tehdään ihmisenä. Erilaisia ihmisiä tarvitaan erilaisiin tehtäviin. Suurin merkitys on siinä, että alalle kouluttautuu ja hakeutuu fyysisesti ja psyykkisesti terveitä ja suorituskkyisiä ihmisiä.

”One of the Guys” on käytännöllinen ja tavoitteellinen uransa suhteen. Hän tiedostaa loistavat etenemismahdollisuudet, vaikkei olekaan valinnut ammattiaan sen takia. Sen sijaan häntä vie eteenpäin omien harrastusten tai kiinnostusten kohteiden mahdollinen yhdistäminen työtehtäviinsä sekä selkeä polkujohtajuus. Vaikka tämä nainen rakastaa työtään, hän tiedostaa, että on olemassa myös paljon muita hyviä vaihtoehtoja. Hän ei pidä omaa ammattiansa parhaana mahdollisena kaikille eikä myöskään itselleen ainoana oikeana, vaan onkin kokeillut myös aivan jotain muuta.

5.5.3 Paikkansa lunastaja

Paikkansa lunastajalla on ollut lapsena unelma. Unelma ammatista, jonka hän on nähnyt täysin mahdollisena ja josta hän on myöhemmin raivannut itselleen paikan. Tie ammattilaiseksi ei kuitenkaan ole ollut helppo ja matkan varrella on tullut vastaan myös paljon epäilijöitä. Osa vastoinkäymisistä on ollut niin vahvoja, että hän on joutunut pohtimaan omaa tulevaisuuttaan ja kirjaimellisesti lunastamaan oman paikkansa.

Paikkansa lunastaja on yhä uudelleen ja uudelleen joutunut kuulemaan muiden, ulkopuolisten ihmisten vähättelyä tai vähintään kyseenalaistamista omaa ammattilaisuuttaan kohtaan. Hän rakastaa omaa työtään ja on raivannut tietään huipulle, jotta tulevaisuuden tyttöjen tie olisi sinne helpompi.

Tämä nainen tekee töitä silloinkin, kun siitä ei makseta palkkaa. Hän ei laske harmaita tunteja, vaan hänelle kaikki tehdyt tunnit tekevät hänestä paremman ja vievät häntä uralle eteenpäin. Kaikkia työtehtäviä ei pysty sanoin kuvailemaan, vaan paljon jää ulkopuolelle myös sellaista hiljaista tekemistä, jolla kuitenkin on erittäin suuri merkitys.

Työkaverina ja työntekijänä paikkansa lunastaja on parhaimmista. Hän vaatii itseltään, mutta myös muilta työtovereiltaan vähintään parhaansa yrittämistä, mutta ennen kaikkea itsensä jatkuvaa kehittämistä. Hän ymmärtää, ettei koskaan voi olla valmis, mutta luottaa myös omaan osaamiseensa, kun sen aika on. Paikkansa lunastaja ei välttämättä halua toimia esimiehenä, mutta on siihen tarvittaessa erittäin kykenevä. Hän luottaa malliopimiseen ja johtaa aina omalla esimerkillään. Tällainen henkilö ymmärtää, mitä kova työ tarkoittaa ja haluaa myös tehdä tämän selväksi omille mahdollisille alaisilleen.

Paikkansa lunastaja tietää, että unelmiensa eteen on tehtävä töitä. Hän on kuitenkin valmis toimimaan niissä etujoukoissa, jotka raivaavat tietä tasa-arvolle. Hän on valmis lunastamaan paikkansa yhä uudestaan ja uudestaan, jos kulttuuri, ennakkoluulot tai eriävät mielipiteet niin vaativat.

5.5.4 Haastaja

Tällainen henkilö on pienestä asti tiennyt, mitä haluaa isona tehdä. Hänen urallaan on kuitenkin ollut vastassa paljon epäilijöitä sekä sellaisia suunnannäyttäjiä, jotka ovat ohjanneet häntä väärille urille. Hän kuitenkin näkee nämä epäilijät tällä hetkellä voimavarana ja on kääntänytkin epäilykset itselleen vahvuuksiksi.

Haastaja on hyvin päämäärätietoinen ja haluaa tähdätä korkealle aina esimies- tai johtotehtäviin asti. Hän on ollut aktiivinen niin opiskeluaikoina kuin vapaa-ajallakin. Hän haluaa nimensä mukaisesti haastaa vanhaa normistoa tai ihmisten ajattelumaailmaa ja nauttii siitä, kun ihmiset ovat jopa pelästyneet hänen vahvoja mielipiteitensä.

Työntekijänä ja esimiehenä haastaja on reilu. Hän ei jaottele ihmisiä muun kuin osaamisen tai työtehtävän sopivuuden mukaan. Hän toki odottaa reiluutta myös omalta esimieheltään kuin myös alaisiltaan. Tällainen ihminen haluaa olla esimerkkinä myös muille työyhteisönsä jäsenille ja tuo esille tätä oman toimintansa kautta.

Hän arvostaa rehellistä ja läpinäkyvää toimintaa työtehtävissä, eikä suostu kuuntelemaan tekaistuja tai jopa valheellisia selityksiä tilanteista, joissa on toimittu väärin. Niin työtehtävissä, mutta myös vapaa-ajalla haastaja on äärettömän tiedonjanoinen. Hän haluaa ottaa asioista selvää, pysyäkseen tietoisena omaa alaansa koskevissa asioissa.

Haastaja ymmärtää vahvasti niin ammattialansa segregaaion, mutta myös maailman eriarvoisuuden. Hän tiedostaa, että tulevaisuudessa koulutus tulee olemaan hänen suurin vahvuutensa, ja sitä hän käyttääkin aseenaan kiivetessään norsunluutorniin. Haastaja ymmärtää, että työ tasa-arvon eteen tulee olemaan kivikkoinen ja täynnä epäilijöitä, mutta hän kerää sitä vastaan voimia ja hiljaista tietotaitoa.

6 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimukseni tarkoituksena oli siis selvittää, miten miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset kokevat sukupuolen mukaisen segregaaation. Naisten vastaukset olivat hyvin samanlaisia keskenään ja osittain linjassa aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden kanssa. Poikkeaviakin kokemuksia kuitenkin löytyi. Tämä osoittaaakin sen, että aihealueen tutkimukset ovat hyvin vahvasti sidoksissa tietysti ihmisten kokemuksiin, mutta myös siihen, millä tavoin tutkimushenkilöt jäsentävät aihealueen teemoja.

Vaikka tarkoituksena oli tutkia juuri nimenomaan näiden henkilöiden kokemuksia, moni käsitteli aiheita myös yleisellä tasolla. Tutkimuksen tuloksissa otin kuitenkin huomioon vain heidän omat henkilökohtaiset kokemuksensa, paitsi viimeisen teeman kohdalla, jossa tarkoituksena oli kiinnittää huomiota suomalaisten naisten tulevaisuuteen näillä aloilla ja suomalaisessa työelämässä.

6.1 Yhteenveto

Töissä ja työyhteisöissä

Tutkimushenkilöt työskentelevät hyvissä, kannustavissa ja positiivisissa työyhteisöissä. Jokainen piti työstään ja lähes kaikki olivat parhaillaan sellaisessa työtehtävässä, johon olivat pitkän aikaa tähdänneet. Moni kuitenkin halusi vielä edetä urallaan ja pitivätkin tätä alansa yhtenä merkittävämpänä etuna ja mahdollisuutena. Kaikkia naisia oli kannustettu jatkokouluttautumaan, mikä eroaakin Sosiaali- ja terveysministeriön selonteosta (2017), jossa naisten jatkokouluttautuminen on nähty haasteena (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19). Huomionarvoista on kuitenkin se, että suurin osa näistä naisista työskentelee sellaisilla miesvaltaisilla aloilla, joissa uralla eteneminen on lähes väistämätöntä.

Miesvaltaisilla aloilla työskentely koettiin tutkimushenkilöitteni mukaan pelkästään positiivisena ja niillä, joilla oli kokemusta myös naisvaltaisilta aloilta kommentoivat,

että miesten kanssa työskentely on selkeämpää ja helpompaa. Tähän kokemukseen voi myös vaikuttaa se, että kaikilla tutkimushenkilöilläni oli hyvä työyhteisö, eikä aikaisempien työyhteisöjen viihtyvyyttä ollut vastauksissa otettu huomioon.

Tutkimushenkilöni tekivät töitä persoonallaan, eivät sukupuolellaan. Tämä tutkimustulos on täysin päinvastainen Korvajärven (2010) tutkimuksen kanssa, jossa hän toteaa, kuinka työntekijän seksuaalisuus ja sukupuoli ovat osa työtoimintaa. Hänen mukaansa sukupuoli heijastuu myös vuorovaikutustilanteissa, mutta tutkimukseni naiset eivät puolestaan olleet kokeneet asiaa näin. (Korvajärvi 2010, 183.) Tutkimushenkilöni eivät myöskään kokeneet, että heidän töissään olisi ollut tehtäviä, jotka olisi suunniteltu sukupuoli edellä. Moni naisista kuitenkin tunnisti, että jotkin tehtävät tai tilanteet vaativat esimerkiksi fyysisempää tekijää, mutta sitä ei pidetty sukupuolta syrjivänä. Vanhakan-
taisista ajattelutavoista, joissa jako naisten ja miesten työtehtäviin on ollut vallalla, ollaan pikkuhiljaa pääsemässä eroon. Muutos on kuitenkin tapahtunut vasta viimeisen kymmenen vuoden aikana ja on edelleen käynnissä lähinnä ihmisten asenteissa ja sen myötä osittain myös yhteiskunnan rakenteissa.

Kaikkia naisia on ajanut uralla eteenpäin oma tahto. Heistä kukaan ei ole pitänyt sukupuoltaan esteenä tavoitellessaan omia unelmia tai päämääriään. Vaikka heille ei ole ollut itsestään selvää uralla eteneminen, eivät he yhtä tutkimushenkilöä lukuun ottamatta ole antaneet muiden ulkopuolisten kommenttien tai asenteiden vaikuttaa omiin tavoitteisiinsa.

Kohdatut asenteet, ennakkoluulot ja syrjintä

Lähes kaikki tutkimushenkilöistäni on joutunut todistelemaan omaa osaamistaan tai omaa paikkaansa. Osa myös kommentoi, että tarve todistelulle oli nimenomaan tullut ulkopuolisen henkilön tai esimiehen suhtautumisesta tutkimushenkilöni sukupuolta kohtaan. Tutkimushenkilöni kokivat, että tällainen käytös on johtunut esimiesten kohdalla todennäköisesti tietämättömyydestä tai osaamattomuudesta.

Osa naisista oli kohdannut osittain hyvin vahvaakin misogyniaa, mikä oli ilmennyt kohdatessa asiakkaita tai jopa kilpailijoita. Yhdellä vastaajista oli kokemusta myös suorasta

vihapuheesta, joka oli kohdistettu hänen sukupuoltaan kohtaan. Myös kaksi muuta haastateltua kertoi kuulleensa muiden samaa sukupuolta olevien työtovereiden kokemasta vihapuheesta, vaikka itse olisivatkin siltä säästyneet. Yhden tutkimushenkilön kanssa pohdimme myös seksuaalisen häirinnän kriteeristöä ja hän kommentoikin, että olisi kokenut sitä, jos olisi ihmisenä herkempi.

Nämä kokemukset osoittavat sen, kuinka esimerkiksi seksuaalisen häirinnän uhria edelleen syyllistetään puheessa. Tämänkin kokemuksen jakanut haastateltava ajatteli, kuinka jonkun tietyn kriteeristön tulisi täytyä, jotta hän olisi voinut olla uhrin asemassa. Ei siis riitä se, että asian itse kokisi ahdistavaksi tai vääräksi, vaan yhteiskunta on mallillaan luonut hänelle ajatuksen siitä, että vain herkät kokevat ahdistelua ja vahvemmat eivät. Tämä luo pohjaa vääristyneelle ymmärrykselle siitä, minkälaista käytöstä ylipäättään pidetään oikeana ja mitä vääränä.

Yhtä tutkimushenkilöäni lukuun ottamatta, kaikki muut tutkimukseni naiset olivat myös kokeneet syrjintää. Syrjityt tutkimushenkilöni eivät osanneet kertoa, oliko syrjintä johtunut nimenomaan heidän sukupuolestaan, mutta moni oli kuitenkin jälkeenpäin ajatellut syrjinnän johtuvan juuri siitä. Tapaukset olivat keskenään hyvin erilaisia, mutta naiset toivat kerronnassaan esille myös se, etteivät olisi todennäköisesti joutuneet vastaaviin tilanteisiin, jos olisivat olleet miehiä. Syrjimistapaukset oli viety eteenpäin ja ne oli ratkaistu naisille oikeutetulla tavalla.

Ajatuksia tulevaisuudesta

Vaikka tutkimushenkilöni ovat saaneet vapaasti toteuttaa itseään kokematta sukupuolensa asettamia rajoituksia, tiedostavat he silti työmarkkinoiden sekä koulutuksen epätasaa-arvoisuuden. Jokainen tutkielmaani osallistuneista tiedosti, millainen asema naisilla on ollut, kuinka sitä on parannettu ja kuinka sen eteen tulee tehdä edelleen töitä. Vaikka kaikki tutkimushenkilöistäni oli päässyt siihen asemaan, missä olivat juuri nyt tyytyväisiä, tiedostivat he myös, kuinka esimerkiksi organisaatiossa ylöspäin nouseminen tulisi olemaan heille vaikeampaa vain sen takia, että he ovat naisia. Tämä sopii yhteen myös

Tanhuan (2012) kirjoittaman selvityksen kanssa, jossa hän kommentoi kuinka naisten on segregaaion vuoksi vaikeampi edetä uralla johtoasemiin asti. (Tanhua 2012, 24.)

Kaikilla tutkimushenkilöilläni oli kokemusta sekä nais- että miesjohtajista. He eivät kuitenkaan kerronnassaan tuoneet esille, että juuri sukupuoli olisi se ominaisuus, mikä olisi tehnyt johtajista parempia. Sen sijaan naiset kertoivat, että niin naisiin kuin miehiin on mahtunut sekä hyviä että huonoja johtajia. Tästä huolimatta moni toi haastattelusaan esille sen, kuinka naisia toivottaisiin enemmän johtotehtäviin. Naisjohtajien enemmistöllä tai ainakin määrän kasvaessa koettiin, että myös johtamiskulttuuri kokisi positiivisen muutoksen. Tutkimushenkilöitteni kertomusten mukaan johtajakulttuurista oletettaisiin tulevan avoimempaa, sallivampaa sekä monimuotoisempaa, mikä tukee myös osittain Hyvärisen (2016) tutkimustuloksia sekä Tukiaisen ja Villasen (2016) tarkastelua naisjohtajien toimintatavoista ja ominaisuuksista. (Hyvärinen 2016; Tukiainen & Villanen 2016, 32–33.)

6.2 Johtopäätökset

Työelämän segregaatio on vahvemmin rakenteissa kuin ihmisten ajatuksissa. Vaikka rakenteet vaikuttavat suoraan myös ihmisten ajatusmaailmaan sekä käsityksiin siitä, mitä he voivat tehdä, tutkimukseni naiset olivat valinneet juuri niin kuin olivat halunneet. Heidän kertomuksissaan ei painottunut yhteiskunnan tai kulttuurien luomat normiajaukset. Tulosten perusteella en kuitenkaan pysty sanomaan, olivatko tutkimushenkilöni poikkeuksellisia ollessaan kaikki hyvin samanlaisia naisia, vai olisiko tulos mahdollista todistaa yleisellä tasolla.

Tutkimus osoittaa, kuinka naisia syrjiviä asenteita sekä ennakko-oletuksia koettiin olevan enemmän vanhemman sukupolven ihmisillä, kuin välttämättä pelkästään eri sukupuolta edustavilla ihmisillä. Tästä syystä voin siis olettaa, että kun aika ajaa vanhempien sukupolvien ohi ja he poistuvat enenevässä määrin työpaikoilta niin myös töiden sukupuolistavat käytännöt häviävät. Näissä tapauksissa vanhakantaiset ihmiset vievät mukanaan vanhakantaiset ajatusmaailmansa. Mielenkiintoinen sekä hiukan myös yllättävä

havaintoni oli se, kuinka jyrkimmät ennakko-oletukset olivat tulleet täysin ulkopuolisilta ihmisiltä, kuten esimerkiksi asiakkailta.

Tutkimukseni osoitti erityisesti sen, kuinka lasten ja nuorten koulutusvalintoihin tulisi sijoittaa enemmän ammattitaitoa. Vaikka tutkimushenkilöni kertoivat, että heillä oli vain positiivisia kokemuksia vanhempien kannustamisista, kukaan ei muistanut, että olisivat saaneet omilta opinto-ohjaajiltaan juuri minkäänlaista kannustavaa tukea oman ammatinvalintansa tai jatko-opiskelupaikan suhteen. Huolimatta siitä, että tällä tutkimusjoukolla en voikaan tehdä suurta linjausta Suomen opinto-ohjaajien tasosta, on hälyttävää, kuinka eri ikäisillä tutkimushenkilöilläni oli kaikilla samanlaisia kokemuksia.

Haastatteluiden perusteella tutkimushenkilöt eivät juuri ole ajatelleet olevansa jotain sukupuolta, vaan sen sijaan he korostivat kuinka jokainen ammatti ja jokainen työ vaatii erilaisia ihmisiä. Työ ei tunnista tekijäänsä, vaan ajatukset pystyvyydestä ovat ihmisten itsensä luomia. Jos työtehtävä vaatii jotain tiettyä fyysistä ominaisuutta, mikä ei yksinkertaisesti ole naisille luontevaa tai mahdollista, ei koko ammattialaa tarvitse nähdä itselleen mahdottomuutena.

7 Pohdinta

Ei ole sattumaa, että juuri Suomessa naisen on ollut mahdollista nousta piiasta presidentiksi tai kaupan kassalta pääministeriksi. Sattumaa ei ole sekään, että tasa-arvo on kehittynyt Pohjoismaissa näin voimakkaasti. Pohjolan hyvinvointiyhteiskunta on mahdollistanut sen, että naisilla on edellytykset kouluttautua, haaveilla ja toteuttaa itseään juuri niin kuin he haluavat. Mikään tai kukaan ei kuitenkaan ole valmis. Palkkaeroja ei ole saatu kurottua tasavertaisiksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 18–19) ja tytöt edelleen luulevat sopivansa paremmin hoitajiksi kuin hornettilentäjiksi (Kukkonen 2005, 50). Uudet sukupolvet, kuten aina, tuovat kuitenkin puheeseen ja otsikoihin uusia ajatuksia, ja uusia näkökulmia murtaen vanhoja jo kulahtaneita käytäntöjä.

Olisi kuitenkin väärin olla mainitsematta tai edes ymmärtämättä, kuinka paljon tasa-arvon eteen on tehty töitä ja sen seurauksena saatu aikaiseksi. Valitettavasti samaan aikaan muualla maailmassa siinä, missä toisaalla otetaan harppauksia eteenpäin (Paakanen 2018), toisaalla palataan takaisin lähtöruutuun, esimerkiksi polkemalla naisten oikeuksia (Burtsoff 2020). Onko kysymys kuitenkin loppujen lopuksi valtaistuinpelistä, oman egon nostamisesta vai puhtaasta ymmärtämättömyydestä, julmuudesta tai uskontojen tulkintojen määrittelemistä rajoituksista?

Tutkielman aihekenttä onkin siis erittäin ajankohtainen, mutta se, kuinka kauan, on kiinni siitä, mitä päätöksiä teemme nyt ja miten tuleamme kehittämään itseämme ja samalla kulttuurillisia normejamme. Tutkielmani tulokset osoittavat puolestaan, kuinka naiset tekevät työtään persoonallaan, osaamisellaan ja ammattitaidollaan. Mikään heidän työtehtävistään ei määrittele sukupuolta tekijäkseen, vaikka naiset tiedostavat, että heidänkin aloillaan on tehtäviä, joihin miehet sopivat fyysisiltä ominaisuuksiltaan helpommin. Mitään ei kuitenkaan ole tehty heille mahdottomaksi. Naiset sopivat siis hyvin miestenkin töihin, miesten tehtäviin ja miesvaltaisiin työyhteisöihin.

Suomessa sukupuolen mukainen segregatio on tiedostettu ongelma, jonka lieventämisen muun muassa Suomen nykyinen hallitus on ottanut tavoitteekseen viimeisimmässä tasa-arvo-ohjelmassa (Marin & Blomqvist 2020). Kuten aina jokin uusi, tämäkin halli-

tusohjelma sai osakseen kritiikkiä, kun tasa-arvon uusia linjauksia tuotiin esille käsitteillä intersektionaalisuus ja intersektionaalinen feminismi (Räsänen 2020). Ilmaisulla on todennäköisesti haluttukin aiheuttaa tahallaan hämmennystä, jopa närää, mikä taas herättää aina hedelmällistä keskustelua sekä lisää ihmisten tietoisuutta. Kun asiaa tarkastellaan erilaisista näkökulmista, on mahdollista luoda alku myös muutokselle.

7.1 Jatkotutkimusaiheita

Hyvin pian aineiston keräämisen yhteydessä, ymmärsin tämän tutkielman riittämättömyyden, mutta toisaalta innostuin kaikista niistä tulevista tutkimuksista, mitä tulevaisuudessa voisin toteuttaa. Jatkuva työstäminen, pohtiminen, aiheesta lukeminen ja kirjoittaminen jatkojalosti mieleeni lisää tutkimusaiheita. Myös moni haastattelu jatkui erittäin mielenkiintoisina keskusteluina virallisten osuuksien jälkeen, ja lähes jokaisen tutkimushenkilöni kanssa pohdimme vielä laajemmin työelämän erilaisia ihmisiä, naisia ja miehiä. Osalla näistä naisista ei ollut työkokemusta lainkaan saman sukupuolen edustajien kanssa, joten siitä nousi esiin jo ensimmäinen mahdollinen laajempi jatkotutkimusaihe tai vertailu.

Kun asioita tutkitaan vain yhdestä tietystä näkökulmasta, suljetaan sillä ulkopuolelle aina monta muuta tulokulmaa tai tapaa tarkastella asioita. Varsinkin niissä tutkimuksissa, joissa aihe käsittelee tasa-arvon teemoja, tutkimukset pitäisi ehdottomasti ottaa huomioon myös miesten näkökulmasta. Olisi äärimmäisen mielenkiintoista esimerkiksi tietää, miten naisvaltaisilla aloilla työskentelevät miehet kokevat sukupuolen mukaisen segregaaation. Tämän lisäksi, tätäkin aihetta voisi tarkastella vielä mustavalkoisuuden ulkopuolelta ja tutkia sukupuolivähemmistöjen kokemuksia työelämän segregatiosta.

Tämän tutkielman ulkopuolelle jäi vielä joukko naisia, jotka työskentelevät miesvaltaisessa työyhteisössä, mutta naisvaltaisissa ammatissa. Tällaisia ovat esimerkiksi siivoojat, ateriapalveluiden tuottajat sekä kirjanpitäjät, sihteeri tai arkistonhoitajat. Olisi mielenkiintoista tutkia heidän kokemuksiaan tai ajatuksiansa heidän työyhteisöistään sekä sitä, minkälaiseksi he kokevat asemansa naisvaltaisella alalla, mutta kuitenkin miesten työyhteisössä.

Tämän tutkimuksen teemojen ympärille (tasa-arvo, sukupuoli, työelämä) pystyy rakentamaan hyvin monipuolisia tutkimuksia. Teoreettisen viitekehyksen luominen havahdutti myös itseni tutkijana siihen, kuinka suppea sukupuolen käsite ihmisillä saattaa olla. Tutkielmani tuloksista kävi myös ilmi eri sukupolvien suhtautumista naisten tekemää työtä kohtaan. Tämän vuoksi olisikin erittäin tärkeää kuulla myös milleniaaleja selkeästi vanhempien sukupolvien kokemuksia. Näiden innoittamana kokisin hyvin mielenkiintoiseksi laajentaa omaa tietämystäni siitä, millä tavoin eri sukupolven ihmiset käsitteellistävät sukupuolen käsitteen, tasa-arvon sekä naisten ja miesten työt.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Luonnollisesti koko tutkimuksessa noudatin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön tunnusmerkkejä. Näitä ovat huolellisuus, tarkkuus, rehellisyys sekä tulosten huolellinen tallentaminen, hyvä esittäminen ja arviointi. Olen kunnioittanut myös muita tutkijoita lähdeviitteiden asianmukaisella merkitsemisellä (Varantola, Launis, Helin, Spoof, & Jäppinen 2013, 6.)

Tulosten luotettavuutta voidaan mitata tutkimuksen reliabiliteetin sekä validiteetin avulla. Nämä ovat kuitenkin käsitteitä, joiden käyttö on huomattavasti yleisempää kvantitatiivisten eli määrällisten tutkimusten yhteydessä. Sen sijaan ihmisten kokemusten ja käsitysten kautta saadut tutkimustulokset ovat herkästi ajassa muuttuvia eikä niiden toistettavuutta pystytä takaamaan, kuten reliabiliteetin määritelmä vaatisi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 238.)

Maxwell (1992) puolestaan korostaakin laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua deskriptiivisen validiteetin näkökulmasta. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, kuinka hyvin tutkija on kirjannut tai ottanut muulla tavalla ylös tutkimushenkilöittensä vastaukset, ja mitä hän on tämän jälkeen aineistolle tehnyt. Lisäksi hän korostaa teoreettista validiteettia, jolla tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tutkija on pystynyt perustelemaan tuloksiaan omaa teoreettista viitekehystä vasten. (Maxwell 1992, 288–295.)

Aineistoni kanssa olen ollut alusta alkaen erittäin huolellinen ja perustellut tekemäni valinnat jo menetelmäluvun yhteydessä. Teoreettinen viitekehyseni vastaavasti osoittaa luotettavuuttaan monipuolisilla lähdevalinnoillani sekä perusteellisilla käsitteen määrittelyillä. Näiden lisäksi teoriaosuuteni on tarkasti rajattu, mikä on helpottanut minun työtäni tutkijana luoda selkeä, informatiivinen, mutta kattava pohja tutkimukselleni.

Tuominen & Sarajärvi (2018) toteavat puolestaan myös, kuinka tutkimuksen luotettavuutta tulee tarkastella tutkijan puolueettomuuden näkökulmasta. Vaikka ladullisessa tutkimuksessa tutkijan positio on aina vahvasti läsnä, (kuten myös tässä tutkimuksessa) olen kuitenkin tutkinut aihetta objektiivisena henkilönä, omien mielipiteiden sekä oletusten ulkopuolelta. Puolueettomuuteni voin vakuuttaa niin, ettei oma sukupuoli, uskontoni, poliittinen asenteeni eikä mikään muu asia vaikuttanut tämän tutkimuksen tuloksiin. (Tuominen & Sarajärvi 2018, 236–237.)

Myös Bold (2012) nostaa tulosten tulkinnassa esille tutkimuksen eettisen ulottuvuuden, jolla hän tarkoittaa sitä, että tutkija on vastuussa siitä, ettei hän anna vääriä tuloksia tai tulkitse aineistostaan esiin nousseita ilmiöitä huolimattomasti (Bold 2012, 52). Eettinen ulottuvuus ja huolellisuus näkyy tuloksissani muun muassa laajoina aineistosta nostamissa lainauksissa sekä tarkoilla kuvauksilla tutkimukseni vaiheista.

Pidän kuitenkin tärkeänä, että tutkimuksissa heijastuu vahvasti se, minkälainen ihminen ne on kirjoittanut. Tutkimusten luettavuuden ja mielenkiinnon kannalta on hyvä, jos kirjoitettu teksti on persoonallista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei kunnioitettaisi hyvien tieteellisten käytäntöjen periaatteita, vaan sitä, että lukija saadaan kiinnostumaan aiheesta vielä tutkimuksen viimeisenkin lauseen jälkeen. Tässä tutkielmassa näkyy vahvasti niin omat kiinnostukseni kohteet kuin itselleni persoonallinen tyyli kirjoittaa.

7.3 Tutkimusprosessin pohdinta

Tämä tutkimus lähti toteutumaan jo kauan aikaa sitten ajatuksesta, joka määritteli myös sen työnimen. Tuo ajatus ja työnimi oli Naiset miesten töissä. Lopulta tarkennusten jälkeen nimi kuitenkin asettui myös työn varsinaiseksi otsikoksi. Tiesin melkein heti,

minkälaisia ihmisiä haluan tutkimushenkilöikseni ja selvää oli myös se, että halusin tutkia nimenomaan kokemuksia. Sama ajatus kantoi koko läpi toteutuksen ja se muodosti myös itse teoriaosan sekä vaikutti vahvasti haastattelurunkoni taustalla. Pidin myös ajatuksesta, että vahva työnimi olisi se polku, jonka varrelle tämä tutkimus kokonaisuudessaan muodostuisi.

Alusta asti varmaan oli myös se, että haluaisin jollain tavalla tutkia itselleni läheistä teemaa; tasa-arvoa. Tiedostin aikaisemman tutkimuksen perusteella, kuinka aihe on myös yhteiskunnallisesti merkityksellinen. En kuitenkaan aluksi rajannut aiheitani ihan näin voimakkaasti koskemaan pelkästään naisten näkökulmaa, mutta ymmärsin kuitenkin hyvin pian, että laajempi näkökulma olisi paisuttanut tutkielmastani liian laajan. Olen silti erittäin tyytyväinen tekemääni rajaukseen, sillä rajausta jätti mieleeni myös sopivan määrän jatkotutkimusaiheita.

Vaikka laadullisissa tutkimuksissa ei aseteta perinteistä hypoteesia tutkimukselle, mielessäni oli kuitenkin vahva työhypoteesi. Tutkimuksen eettisyyden kannalta, en antanut sen vaikuttaa tutkielmaani ollenkaan, enkä sen vuoksi kirjoittanut sitä itselleni ylös, kuin ihan tutkimuksen alussa tutkimussuunnitelmaa kirjoittaessani. Työhypoteesissani ajattelin, että naiset tiedostaisivat olevansa vähemmistöä ja joutuisivat tuomaan sen esille työtehtävissä ja työyhteisöissään. Tutkimukseni tulokset kuitenkin osoittavat, että ajatukseni osoittautuivat osittain vääriksi.

Tämän tutkielman toteutus on ollut itselleni hyvin henkilökohtainen matka. Se on auttanut ymmärtämään tasa-arvon mahdottomuuden, mutta samaan aikaan opettanut kuitenkin, kuinka paljon asioihin pystytään vaikuttamaan. Teoriapohjaa suunnitellessa ja kirjoittaessa, koin äärimmäisen tärkeäksi tutustua aiheeseen laajasti, sekä ottaa tutkielmaan mukaan vahvasti sukupuolen käsittelyä ja naisten työhistoriaa. Lisäksi tasa-arvon teemat ovat kulkeneet läpi koko tutkielman. Tulokset puolestaan toivat myös vahvemman linkityksen kasvatukseen ja koulutuksen näkökulmiin, kun opinto-ohjaajien toimijuus sekä koulutuksen segregatio tuli monessa vastauksessa ja aikaisemmin tuotetussa tutkimuksessa voimakkaasti esille.

Tutkimukseni naisia ei todella ollut tehty kenenkään kylkiluusta, kuten Raamatussa on ehkä annettu ymmärtää. (1.Moos. 1:21–23, 1992.) Ei, nämä naiset ovat kasvaneet vahvoista tytöistä vielä vahvemmiksi naisiksi, jotka tietävät, mitä haluavat ja jotka omalla esimerkillään rikkovat ennakko-oletuksia ja ihmisten vääristyneitä mielikuvia. He haluavat tehdä töitä ennen kaikkea itseään varten, mutta samalla he esimerkillään näyttävät, ettei aseiden kantaminen, isoista asioista päättäminen tai kiekon laukominen ole pelkästään miesten työtä.

Tänä päivänä lapset laulavat Disneyn Frozen-elokuvan Elsan mukana ”*Taakse jää, taakse jää, nyt kiltti tyttö tää*” (Anderson-Lopez & Lopez, 2012) ja rikkovat samalla omilla voimillaan lasikattoja ja -seiniä yltään. Se, jos mikä kielii siitä, että vanhakantaiset sukupuoliroolit ovat pikkuhiljaa kumoutumassa ja tulevaisuuden lapsista voi tulla ihan sitä, mitä he itse haluavat. Tämä tutkimus osoittautuikin toivottavasti ja todennäköisesti jo vanhenevaksi tiedoksi seuraavan kymmenen vuoden aikana, ja hyvä niin.

Olemme saattaneet huomata viime vuosien aikana, kuinka muutoksella on naisen kasvot. Oranssin miehen kasvot ne eivät onneksi olleet. Muutoksesta tasavallan presidentti Sauli Niinistö sanoi uudenvuodenpuheessaan 1.1.2019 näin: ”On muistettava, kenelle ja miksi me tätä suurta tarinaamme kirjoitamme. Teemme sen lapsillemme. Kasvatamme heitä sanoillamme ja esimerkillämme. Ja teoillamme muovaamme maailmaa, joka heille jää.” (Niinistö 2019.) Olkootkin muutoksella siis meidän kaikkien kasvot, mutta lapsemme ovat lopulta ne, jotka sen kanssa jäävät elämään. Millaisen maailman me siis haluamme heille jättää?

Lähteet

Aguirre, D., Hoteit, L., Rupp, C. & Sabbagh, K. 2012. Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012. New York: Strategy&. <https://www.strategyand.pwc.com/gx/en/insights/2002-2013/third-billion/strategyand-empowering-the-third-billion-full-report.pdf>. (Luettu: 20.3.2021).

Alén, A. 2016. "Isyysvapaa yleistyy kymmenessä vuodessa". Näkemyksiä sosiaaliturvasta. <https://sosiaalivakuutus.fi/isyysvapaa-yleistyy-kymmenessa-vuodessa/>. (Luettu: 21.3.2021).

Amnesty International. 2021. <https://www.amnesty.fi>. (Luettu: 28.2.2021).

Anderson-Lopez, K. & Lopez, R. 2012. Let it Go (suom. Sirkiä, K.). Walt Disney.

Bailey, A. H., LaFrance, M. & Dovidio, J. F. 2020. Implicit androcentrism: Men are human, women are gendered. USA: Yale University, Journal of Experimental Social Psychology 89 (2020).

Beauvoir de, S. 1949. Le deuxième sexe. France: Editions Gallimard.

Bergholm, T. 2005. Suomen säädeltyjen työmarkkinasuhteiden synty: palkkapäätös 19.6.1945. Yhteiskuntapolitiikka 70 (1), 3–14.

Bold, C. 2012. Using Narrative in Research. London: SAGE Publications.

Brison, S. 2013. Hate Speech.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781444367072.wbiee771>. (Luettu: 12.4.2021).

Bruner, J. 1986. Actual Minds, Possible Worlds. Harvard University Press.

Bryman, A. 2012. *Social Research Methods* (4th Edition). United Kingdom: Oxford University Press.

Burtsoff, P. 2020. Puolassa perustuslakituomioistuin linjasi aborttioikeuden rajoittamisesta – Päätös tekee aborteista lähes mahdottomia. <https://yle.fi/uutiset/3-11608556>. (Luettu: 8.5.2021).

Butler, J. 1993. *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of “Sex”*. London: New York, Routledge.

Butler, J. 1999. Revisiting Bodies and Pleasures. *Theory, Culture & Society*. Vol- 16 (2): 11–20.

Canth, M. 1874. Tyttäriemme Kasvatus. *Keski-Suomi* 4 (18).

Chamie, J. 2018. *More Women Stay at Home Than Men*. Yale University. <https://yaleglobal.yale.edu/content/more-women-stay-home-men>. (Luettu: 8.5.2021.).

Cocozza, P. 2017. Does new DNA evidence prove that there were female viking warlords? <https://www.theguardian.com/science/shortcuts/2017/sep/12/does-new-dna-evidence-prove-that-there-were-female-viking-warlords>. (Luettu: 11.3.2021).

Crenshaw, K. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 140:139–167. <https://philpapers.org/rec/CREDTI>. (Luettu: 11.3.2021).

Crenshaw, K. 1991. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review* Vol 43, No. 6 (Jul 1991) 1241–1299. <https://www.jstor.org/stable/1229039?seq=1>. (Luettu: 6.5.2021).

Ekonen, M. 2007. Moninaiset urat: Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. Licensiaatintyö, Jyväskylän yliopisto; Taloustieteen tiedekunta, N:o 170.

https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18527/URN_NBN_fi_jyu-200801291112.pdf?sequence=1. (Luettu: 10.4.2021).

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Ferretti, D. 2013. Agraariyhteiskunnan sitkeät ihanteet – Suomalaisten aapisten kuvat elämäni hanteiden kuvastajina 1900-luvulla. Lapin yliopisto: Taiteiden tiedekunta. <https://core.ac.uk/download/pdf/29575601.pdf>. (Luettu: 8.5.2021).

Gabriel, Y. 2004. Narratives, Stories and Texts. Teoksessa: Grant, D., Hardy, C., Os-
wick, C. & Putman, L. (toim.) 2004. The Sage Handbook of Organizational Discourse.
Lontoo: SAGE publications Ltd.

Gaunt, D. 1983. Familjeliv i Norden. Möklinta: Gidlunds Förlag AB.

Halonen, T. & Hirsikangas, J. 2021. Naisten tasaveroiseen asemaan päätöksenteossa on vielä matkaa. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000007845635.html?share=7b0b0fea7bfc8e458cbd54b920b961ee>. (Luettu: 8.3.2021).

Harjunen, H. 2010. Intersektionaalisuus eurooppalaisen tasa-arvopolitiikan haasteena. Teoksessa: Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (toim.) 2010. Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.

Heikkinen, H. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa: Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Heikkinen, S. 2018. Akkojen hommat ja miesten työt.

<https://www.vihrealanka.fi/reportaasit/akkojen-hommat-ja-miesten-työt>. (Luettu: 9.3.2021).

Hinkula, E. 2021. Naisviha näkyy arkisissa käytännöissä ja pahimmillaan väkivaltana – tutkijan mukaan siitä vaietaan, vaikka ei pitäisi. <https://yle.fi/uutiset/3-11793132>. (Luettu: 4.4.2021).

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hoikkala, T., Aapola-Kari, S. & Lahtinen, J. 2019. Nuorten toisen asteen koulutusvalinnat - mitkä mekanismit tuottavat epätyypillisiä valintoja? Policy Brief 14/2019. Näkökulmia ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja poliittisen päätöksenteon tueksi. Valtioneuvoston kanslia: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan artikkelisarja. <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=31901>. (Luettu: 21.3.2021).

Huhtanen, K. 2004. Pianistista soitonopettajaksi – Tarinat naisten kokemusten merkityksellistäjinä. *Studia Musica* 22. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Huuska, M. 2021. Sukupuolen moninaisuus ja kehon kirjo. Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. https://www.dropbox.com/s/iwyx054vp3qd17x/Sukupuolen_moninaisuus_2021.pdf?dl=0. (Luettu: 28.2.2021).

Hynninen, P., Helakorpi, J., Lahelma, E., Lehtonen, J. & Snellman, J. 2011. Tasa-arvo ja sukupuolitietoisuus opettajankoulutuksessa. Helsingin yliopisto: Käyttäytymistieteiden laitos. <https://wiki.helsinki.fi/display/TASUKO/TASUKO-hanke>. (Luettu: 1.3.2021).

Hyvärinen, S. 2016. Monta polkua johtajuuteen – Naisjohtajien urakertomuksia. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Jakku-Sihvonen, R. 2013. Sukupuolenmukaista vaihtelua koululaisten oppimistuloksissa ja asenteissa. Opetushallitus: Koulutuksen seurantaraportti 2013:5. https://karvi.fi/app/uploads/2013/09/OPH_0513.pdf. (Luettu: 14.3.2021).

Jansson, J. & Kari, M. 2018. Hoitajattareksi? Dekkariksi? Teoksessa: Jansson, J., Kari, M., Kokkonen, I. & Kostiainen, A. (toim.) 2018. Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Jauhiainen, A. & Huhtala, S. 2010. Tyttöjen koulutuksen ristiriidat. Suomen kasvatuksen ja koulutuksen historian vuosikirja vol. 48 (2010). <https://journal.fi/koulujamenneisyys/article/view/99749>. (Luettu: 6.4.2021).

Karkulehto, S., Saresma, T., Harjunen, H. & Kantola, J. 2012. Intersektionaalisuus metodologina ja performatiivisen intersektionaalisuuden haaste. *Kvinnoforskning* 4/2012. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.ulapland.fi/se/n/0784-3844/25/4/intersek.pdf>. (Luettu: 6.5.2021).

Kauhanen, A. & Riukula, K. 2019. Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa: Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.) 2017. Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – Analyysseja tasa-arvobarometrista. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen julkaisuja. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Luettu: 8.10.2020).

Kellokumpu, J. 2007. Perhevapaiden kehitys 1990–2005: Isällä päärooli uudistuksissa, sivurooli käyttäjinä. Raportteja 10. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Kenton, W. & Scott, G. 2020. Zero-Sum Game. <https://www.investopedia.com/terms/z/zero-sumgame.asp>. (Luettu: 5.5.2021).

Keski-Petäjä, M. & Witting, M. 2018. Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa, joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa->

joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/. (Luettu: 9.4.2021).

Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kontula, A. 2020. Mitä tarkoittaa intersektionaalisuus?
<https://annakontula.fi/2020/06/28/mita-tarkoittaa-intersektionaalisuus/>. (Luettu: 5.5.2021).

Koppa 2010. Tutkimuksen toteuttaminen.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>. (Luettu: 25.4.2021).

Koppa 2014. Tutkimusstrategiat.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat>
 (Luettu: 22.4.2021).

Koppa. 2015a. Tieteenfilosofiset suuntaukset.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset>. (Luettu: 22.4.2021).

Koppa. 2015b. Konstruktivismi.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/konstruktivismi>. (Luettu: 24.4. 2021).

Koppa. 2015c. Fenomenologinen tutkimus.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus>. (Luettu: 25.4.2021).

Koppa. 2019. Narratiivinen tutkimus.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/narratiivinen-tutkimus>. (Luettu: 22.4.2021).

Korpela, M. & Reponen, K.-M. 2017. Maahanmuuttajapotilaan kohtaaminen.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139063/Maahanmuuttajapotilaan%20kohtaaminen%20-opas.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. (Luettu: 9.5.2021).

Korvajärvi, P. 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa: Saresma, T.,

Rossi, L.-M. & Juvonen, T. (toim.) 2010. Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.

Kuhn, T. 1996. The Structure of Scientific Revolutions (3rd Edition). United States of America: The University of Chicago Press.

Kukkonen, M. 2005. ”En ole yhtään matemaattinen ihminen” – tyttöjen minäkäsitys, asenteet ja itsearviointi-aidot uravalintojen lähtökohtana. Teoksessa: Teräs, L., Sunnari, V. & Kailo, K. (toim.) 2005. Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregatioon. Oulun yliopisto: WomenIT – Women in Industry and Technology, koulutus-, kehittämis- ja tutkimusprojekti 2001–2005. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:994667/FULLTEXT01.pdf>. (Luettu: 21.3.2021).

Kullas, E. 2021. Naisten osuus johtajista on noussut Suomessa ennätyskorkealle.

<https://www.eva.fi/blog/2021/02/24/naisten-osuus-johtajista-on-noussut-suomessa-ennatyskorkealle/>. (Luettu: 9.5.2021).

Käpylä, T. 2018. Bändissä ja vimmassa: Sosiaalinen sukupuoli arjesta esiintymislavalle turkulaisten nuorten bändiharrastuksissa. Turun yliopisto: Humanistinen tiedekunta.

<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/146285/AnnalesC460Kapyla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Luettu 2.3.2021).

Lahtinen, J. & Aapola-Kari, S. 2020. Tasa-arvon mallimaan sitkeä sukupuolierottelu. <https://ilmiomedia.fi/artikkelit/tasa-arvon-mallimaan-sitkea-sukupuolierottelu/>. (Luettu: 6.4.2021).

Laitinen, M. & Uusitalo, T. 2008. Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa: Kaastila, R., Rajala, R. & Nurmi, K. (toim.) 2008. Narratiivikirja: menetelmiä ja esimerkkejä. Tampere: Juvenes Print.

Lehto, A.-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa – Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.

Lieblich, A. Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. 1998. A New Model for Classification of Approaches to Reading, Analysis, and Interpretations. Thousand Oaks: Sage Publications Ltd.

Lull, V., Rihuete-Herrada, C., Risch, R., Bonora, B., Celdrán-Beltrán, E., Fregeiro, M., I., Molero, C., Moreno, A., Oliart, C., Velasco-Felipe, C., Andúgar, L., Haak, W., Villalba-Mouco, V. & Micó, R. 2021. Emblems and spaces of power during the Argaric Bronze Age at La Almoloya, Murica. Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/journals/antiquity/article/emblems-and-spaces-of-power-during-the-argaric-bronze-age-at-la-almoloya-murcia/B27A3C7AD23625DD39C6D4F2C3981C2F>. (Luettu: 20.5.2021).

Marin, S. & Blomqvist, T. 2020. Suomi tasa-arvon kärkimaaksi – Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023, Valtioneuvoston periaatepäätös. https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/20825107/Valtioneuvoston_periaatepaatos_hallituksen_tasa-arvo-ohjelma_2020-2023%2B.pdf. (Luettu: 8.5.2021).

Martikainen, A. 2019. Historiallinen muutos Poliisikoulussa: Ennätysmäärä naisia aloitti tänään opinnot. <https://yle.fi/uutiset/3-10706566>. (Luettu: 21.3.2021).

Maxwell, J. 1992. Understanding and validity in qualitative research. *Harvard educational review* 62 (3), 279–300.

McCall, L. 2005. Complexity of Intersectionality. *Signs* Vol. 30 (Spring 2005). Pp 1771–1800. The University of Chicago Press.

https://www.jstor.org/stable/10.1086/426800?seq=1#metadata_info_tab_contents. (Luettu 6.5.2021).

Michelsson, R. 2012. Miten dialogitaidot tukevat yhdenvertaisuutta opetuksessa ja ohjauksessa? https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2021/02/25/miten-dialogitaidot-tukevat-yhdenvertaisuutta-opetuksessa-jaohjauksessa/?fbclid=IwAR0OMfsfGt6OyPU1ch_4RWt5rY3Q2GA2iHBLLeWSILtHaPjfdi7hvHdOI24. (Luettu: 31.3.2021).

Miettinen, T. 2015. Piikojen valtakunta – Nainen, työ ja perhe 1600–1700 luvuilla. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Morrison, A. M. & Von Glinow, M. 1990. Women and minorities in management. *American Psychologist* 45, 200–208.

Murto, V., Vieno, A., Inkinen, A., Reinikainen, R. & Saari, J. 2018. Toisen asteen ammatillisten koulutusvalintojen sukupuolittuminen ja nuorten epätyypilliset valinnat. Policy Brief 18/2018, Näkökulmia ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja poliittisen päätöksenteon tueksi. Valtioneuvoston kanslia: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=26202>. (Luettu: 21.3.2021).

Mölsä, M. & Tiilikainen, M. 2007. Potilaana somali – Auttaako kulttuurinen tieto lääkärin työssä? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 123 (4): 451–456.

Niinistö, S. 2019. Tasavallan presidentti Sauli Niinistön uudenvuodenpuhe 1.1.2019. <https://www.presidentti.fi/uutinen/tasavallan-presidentti-sauli-niiniston-uudenvuodenpuhe-1-1-2019/>. (Luettu: 6.5.2021).

Norton, H. 2017. How the female Viking warrior was written out of history. <https://www.theguardian.com/science/2017/sep/15/how-the-female-viking-warrior-was-written-out-of-history>. (Luettu: 11.3.2021).

Nätkin, R. 1997. Kamppailu suomalaisesta äitiydestä – Materialismi väestöpolitiikka ja naisten kertomukset. Tampere: Gaudeamus.

Oakley, J. G. 2000. Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics* 27 (3), 321–334.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010. Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:18. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75541/okmtr18.pdf?sequence=1>. (Luettu: 14.3.2021).

Paakkanen, M. 2018. Saudi-Arabian naiset saavat vihdoinkin ajaa autoa – Muutosta ajaneita aktivisteja uhkaavat yhä ankarat rajoitukset. <https://www.hs.fi/ulkomaat/art-2000005731116.html>. (Luettu: 8.5.2021).

Peltonen, M. 1999. Työnjako sosiaalisena tilana – Sukupuolenmukaisesta työnjaosta maataloudessa. Teoksessa: Parikka, R. (toim.) 1999. Suomalaisen työn historiaa – Korvesta konttoriin. Hämeenlinna: Suomalaisen Kirjallisuuden seuran (SKS) toimituksia 730.

Perez, C. C. 2019. *Invisible Women – Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. United Kingdom: Penguin Random House.

Perttula, J. 2006. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa: Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) 2008. Kokemuksen tutkimus: merkitys – tulkinta- ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia.

Pesonen, M. 2020. Miksi on miesten ja naisten ammatteja? Vastaus löytyy hetkestä, jolloin naiset astuivat työmarkkinoille. <https://yle.fi/uutiset/3-11244782>. (Luettu: 9.3.2021).

Pettersson, M. 2020. Historian jännät naiset – Merirosvoja, meedioita, varkaita ja va-koojaprinssessoja. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Phoenix, A. & Pattynama, P. 2006. Intersectionality. Editorial. *European Journal of Women's Studies* 13:3.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350506806065751> pp. 187–192. (Luettu: 6.5.2021).

Pitkänen, J., Juutinen, S. & Minkkinen, S. 2020. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ohjaus-alan opetussuunnitelmissa. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti.

<https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2020/04/20/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-ohjausalan-opetussuunnitelmissa/>. (Luettu: 31.3.2021).

Polkinghorne, D., E. 1988. *Narrative Knowing and the Human Sciences*. New York: State University of New York Press.

Polkinghorne, D., E. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa: Hatch, J. A. & Wisniewski, R. (toim.) 2002. *Life History and Narrative*. The Falmer Press. London. Washington D.C.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0951839950080103>.

(Luettu: 4.4.2021).

Puhakainen-Mattila, R. 2012. Friidu – Tyttöjen ja naisten ihmisoikeudet. Suomen YK-liitto. <https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/friidu.pdf>. (Luettu: 6.3.2021).

Puusa, A. & Kuittinen, M. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus- ja arviointikysymyksistä. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) 2011. *Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Vantaa: HansaBook.

Raamattu. 1992. 1.Moos. 1:21–23.

Rantalaiho, L. 1994. Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa: Anttonen, A., Henriksson, L. & Nätkin, R. (toim.) 1994. Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino.

Ristkari, M., Suni, N. & Tyni, V. 2018. Sukupuolena ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Rossi, L.-M. 2010. Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa: Saresma, T., Rossi, L.-M. & Juvonen, T. (toim.) 2010. Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.

Ryan, G. 2018. Introduction to positivism, interpretivism and critical theory. *Nurse Researcher* 25 (4): 14–20.

Räsänen, P. 2020. Intersektionaalinen feminismi on hallituksen uuden tasa-arvo-ohjelman kantava ajatus, sanoo Maria Ohisalo – ja ihmettelee, miksi se pelottaa osaa. <https://www.hs.fi/nyt/art-2000006554708.html>. (Luettu: 10.5.2021).

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html. (Luettu: 3.4.2021).

Salminen, E. 2019. Tutkimus: Suomessa on yhä miesten työt ja naisten työt – ja se on suomalaisten mielestä iso ongelma, mikä yllätti jopa tutkijan. <https://duunitori.fi/tyoelama/duunivaalit-tutkimus-tasa-arvo>. (Luettu: 9.3.2021).

Saresma, T., Karkulehto, S. & Varis, P. 2020. Gendered Violence Online: Hate Speech as an Intersection of Misogyny and Racism. Teoksessa: Husso, M., Karkulehto, S., Saresma, T., Laitila, A., Eliola, J. & Siltala, H. (toim.) 2020. Violence, Gender and Affect: Interpersonal, Institutional and Ideological Practices. Springer International Publishing AG.

Saryal, S. 2014. Women's Rights in India: Problems and Prospects. *International Research Journal of Social Sciences*. Vol. 3 (7), 49–53.

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. 2019. *Research Methods for Business Students* (8th Edition). Italy: Pearson Education Limited.

Seksuaalinen tasavertaisuus – Sexuellt likaberättigande SETA ry 2021. <https://seta.fi>. (Luettu: 28.2.2021).

Sirén, T. & Pekkarinen, O. 2017. *Tieteenfilosofis-metodologisia perusteita pro gradu - tutkielman laadintaan*. Julkaisusarja 3: Työpapereita nro 3. Helsinki: Maanpuolustus-korkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos.

https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/134431/Sarja%203_Työpapereita_3_2017_Siren_Pekkarinen%20-verkkoversio.pdf?sequence=2. (Luettu: 22.4.2021).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72199>. (Luettu: 12.2.2021).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010 – Väliraportti 2016. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:11.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79290/Tasa-arvoselonteon%20väliraportti%202016%20ver4.pdf?sequence=5&isAllowed=y>. (Luettu: 10.4.2021).

Squire, C. 2009. *Experience-Centered and Culturally-Oriented Approaches to Narrative*. Teoksessa: Andrews, M., Squire, C. & Tamboukou, M. (toim.) 2008. *Doing Narrative Research* (2nd Edition). Los Angeles: SAGE Publications Ltd.

Sundén, J. & Paasonen, S. 2018. Shameless Hags and Tolerance Whores: Feminist Resistance and the Affective Circuits of Online Hate. *Feminist Media Studies* 18:4, 643–

565.<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14680777.2018.1447427?needAccess=true>. (Luettu: 4.4.2021).

Sutela, H. 2013. Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. Helsinki: Tilastokeskus. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67983/978-951-44-9064-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Luettu: 12.4.2021).

Syrjäläinen, E. & Kujala T. 2010. Sukupuolitietoinen tasa-arvokasvatus – vaiettu aihe opettajankoulutuksessa ja koulun arjessa. Teoksessa: Suortamo, M., Tainio, L., Ikävalko, E., Palmu, T. & Tani, S. (toim.) 2010. Sukupuoli ja tasa-arvo koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tanhua, I. 2017. Mitä on segregaatio? SEGLI-hanke. <https://www.kaikkienduuni.fi/news/2017/10/5/mit-on-segregaatio>. (Luettu: 11.3.2021).

Tanhua, I. 2012. Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt – Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Tasa-arvolaki 1329/2014. Annettu Helsingissä 30. päivänä joulukuuta 2014.

Tervola, M. 2015 Seksuaalikulttuurien erot hämmentävät maahanmuuttajia ja suomalaisia. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/09/30/seksuaalikulttuurien-erot-hammentavat-maahanmuuttajia-ja-suomalaisia>. (Luettu 8.5.2021).

Teräs, L. 2005. Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaatioon. Teoksessa: Teräs, L., Sunnari, V. & Kailo, K. (toim.) 2005. Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaatioon. Oulun yliopisto: WomenIT – Women in Industry and Technology, koulutus-, kehittämis- ja tutkimusprojekti 2001–2005. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:994667/FULLTEXT01.pdf>. (Luettu: 21.3.2021).

THL 2021. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>. (Luettu 7.1.2021)

Tiirakari, L. 2005. Naisen paikka oppineessa maailmassa. Teoksessa: Tiirakari, L. & Savikko, S. (toim.) 2005. Suomen naisen vuosisadat 4 – Tiennäyttäjät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tilastokeskus 2009. Suomen virallinen tilasto (SVT). Työssäkäynti. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay_2009_04_2011-11-28_kat_001_fi.html. (Luettu: 9.3.2021).

Tilastokeskus 2010. Suomen virallinen tilasto (SVT). Työssäkäynti. Ammatti ja Sosio-ekonominen Asema 2008, Liitetaulukko 4: Suurimmat miesvaltaiset ammattiryhmät (miehiä 60–90 % ammattiryhmästä) vuonna 2008. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tau_004_fi.html. (Luettu: 2.3.2021).

Tilastokeskus 2019a. Suomen virallinen tilasto (SVT). Väestön koulutusrakenne. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/vkour/2018/vkour_2018_2019-11-05_tie_001_fi.html (Luettu: 14.3.2021).

Tilastokeskus 2019b. Suomen virallinen tilasto (SVT). Yliopistokoulutus. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/yop/2018/yop_2018_2019-05-09_tie_001_fi.html. (Luettu: 6.4.2021).

Toivonen, T. & Rissanen, J. 2019. Suomessa on vallalla yhä jako naisten ja miesten töihin. <https://yle.fi/uutiset/3-10631824>. (Luettu 9.3.2021).

Trochim, W. 2006 Hypotheses. Research Methods Knowledge Base (2nd Edition). <https://conjointly.com/kb/hypotheses-explained/>. (Luettu: 1.5.2021).

Tukiainen, M. & Villanen, J. 2016. Huippunaiset – Menestystarinoita. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja tekijät.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi (E-kirja).

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista – Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_nakemys_Suomen_tyomarkkinoista.pdf. (Luettu: 21.3.2021).

Tökkäri, V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa: Toikkanen, J. & Virtanen I. A. (toim.) 2018. Kokemuksen tutkimus 6 – Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: University of Lapland.

Utrio, K. 2005. Naisten onni. Teoksessa: Tiirakari, L. & Savikko, S. (toim.) 2005. Suomen naisen vuosisadat 4 – Tiennäyttäjät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Utrio, K. 2006. Suomen Naisten tie – Pirtistä parlamenttiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Utrio, K. 2018. Naisten ääni. Teoksessa: Helt, M. (toim.) 2018. Naisia Kansalliskirjastossa – Aarteita kirjaston kätköistä. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Vainio, S. 2014. Korkeakouluissa opiskelevat naiset valmistuvat miehiä todennäköisemmin ja nopeammin. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 3/2014. http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2014/art_2014-09-29_002.html. (Luettu: 6.4.2021).

Valkovirta, T. 2012. Johtaja-asemassa olevien naisten johtamisen haasteet. <https://www.doria.fi/handle/10024/85088>. (Luettu: 9.5.2021).

Vanhala, S. 2007. Naiset ja johtajuus.

https://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset_ja_johtaminen.htm. (Luettu: 9.8.2021).

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof, S., K. & Jäppinen, S. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. (Luettu: 3.5.2021).

Vesala, P. 2012. Tytöt. Albumilta: Rakkaudesta. Sony Music.

Vincent-Lancrin, S. 2008. The Reversal of Gender Inequalities in Higher Education: An On-going Trend. Higher Education to 2030 – Volume 1: Demography. <https://www.oecd.org/education/ceri/41939699.pdf>. (Luettu: 10.4.2021).

Walby, S., Armstrong, J. & Strid, S. 2012. Intersectionality: Multiple Inequalities in Social Theory. *Sociology* 46:2, 224–240.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0038038511416164>. (Luettu: 6.5.2021).

Yellen, J., L. 2020. The history of women's work and wages and how it has created success for us all. <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>. (Luettu: 20.3.2021).

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30. päivänä joulukuuta 2014.

Liitteet

Liite 1

Haastattelurunko

1. Mitä teet työkseksi ja millainen on tehtävänkuvasi tällä hetkellä?
2. Minkälaiseksi koet ammattisi?
3. Miten päädyit valitsemaan tämän uran?
4. Mille aloille sinua on kannustettu hakeutumaan esimerkiksi opinto-ohjaajan tunneilla tai vanhempien myötä?
5. Millaisia muita ammatteja olet harkinnut?

6. Minkälaista on työskennellä miesvaltaisella alalla?
7. Minkälaiset tehtävät koet tekeväsi siksi, että olet nainen?
 - Mistä ajattelet sen johtuvan?
8. Minkälaiset tehtävät koet jättäväsi tekemättä siksi, että olet nainen?
 - Mistä ajattelet sen johtuvan?
9. Miten työpaikallanne on otettu huomioon eri sukupuolet?
10. Oletko kokenut syrjintää sukupuolesi vuoksi? Jos, niin minkälaista ja kenen toimesta?
11. Miten omalla uralla kehittymistä on kannustettu työpaikallasi?
12. Miten asiakkaat, kilpailijat tai yhteistyökumppanit eli niin sanotut kolmannet osapuolet suhtautuvat sinuun naispuolisena työntekijänä omalla alallasi ja omassa tehtävässäsi?

13. Minkälaisena näet naisten aseman:
 - Suomen työmarkkinoilla
 - Alallasi
 - Työyhteisössäsi?

14. Miten toivoisit työsi ja/tai alasi muuttuvan tulevaisuudessa naisten näkökulmasta?
15. Miten uskot työsi ja/tai alasi muuttuvan tulevaisuudessa naisten näkökulmasta?
16. Mitä sanoisit niille tytöille ja nuorille naisille, jotka nyt pohtivat omaa tulevaisuuttaan ja punnitsevat, sopisivatko sinun ammattiisi?

Liite 2

Tutkimuslupa

Teen pro gradu -tutkielmaa Lapin yliopiston Kasvatustieteiden tiedekuntaan ja ohjaajanani toimii varadekaani, yliopistonlehtori KT Outi Kyrö-Ämmälä.

Tutkimukseni aiheena on miesvaltaisilla aloilla työskentelevien naisten kokemukset ja tarkoitukseni onkin selvittää, miten naiset kokevat ammattialansa sukupuolen mukaisen segregaaation. Tutkimusmenetelmäni on narratiivinen ja aineiston kerään haastattelemalla. Haastatteluiden jälkeen litteroin nauhoitetut haastattelut.

Aineiston käsittelen äärimmäisellä luottamuksella, tutkittavien anonymiteetin säilyttäen. Huolehdin haastatteluiden äänitiedostojen sekä muun aineiston salassapidosta myös tutkielman valmistumisen jälkeen.

Pyydän lupaa käyttää aineistoa mahdollisissa jatkotutkimuksissa.

Allekirjoittamalla sopimuksen, annat suostumuksesi aineiston käyttämiseen tässä tutkimuksessa sekä mahdollisesti jatkotutkimuksissani.

Aika ja Paikka

Nimi ja nimenselvennys